Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/4525

11. 05. 89

Sachgebiet 801

Gesetzentwurf

der Fraktion DIE GRÜNEN

Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes 1989

A. Problem

— Im Betriebsverfassungsgesetz sind Rechte von einzelnen nur rudimentär behandelt; Grundrechte werden in der betrieblichen Praxis allzuoft mißachtet.

— Frauen werden in Betrieben vielfach diskriminiert.

— Die Rechte von einzelnen und die Rechte des Betriebsrates bei Kündigungen sind nicht geeignet, einen wirksamen Schutz vor nicht gerechtfertigten Kündigungen zu begründen. Dies wird besonders deutlich in Zeiten der Massenerwerbslosigkeit.

B. Lösung

Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes auf der Grundlage des Vorschlages des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit folgenden Schwerpunkten:

— Die Rechte des Betriebsrates werden durch eine fortlaufende Unterrichtungsverpflichtung und Mitbestimmung bei Produktionstechnologien erweitert. Die Personalplanung wird in die Mitbestimmung einbezogen.

— Die Rechte von Frauen werden gestärkt.

— Die Rechte der einzelnen Beschäftigten werden gestärkt.

— Die Rechte der Betriebsversammlung werden erweitert.

— Bei Kündigungen hat der Arbeitgeber, wenn der Betriebsrat widerspricht, eine Auflösungsklage zu erheben, sofern er an seiner Kündigungsabsicht festhält.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes 1989*)

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

ERSTER TEIL

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Errichtung von Betriebsräten

In Betrieben mit regelmäßig drei oder mehr Arbeitnehmern, von denen mindestens einer wählbar sein muß, werden zur Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer * insbesondere gegenüber dem Arbeitgeber Betriebsräte gewählt.

§ 2

Betriebe ohne Betriebsrat

(1) Betriebe im Sinne des § 1, in denen ein Betriebsrat nicht besteht, sind durch die zuständige Berufsgenossenschaft zu erfassen und in einem Verzeichnis festzuhalten. Die Einsicht in das Verzeichnis ist jedermann gestattet.

(2) Der Arbeitgeber hat der für den Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft bis spätestens 30. September des Jahres der regelmäßigen Betriebsratswahl mitzuteilen, ob in dem Betrieb ein Betriebsrat besteht.

§ 3

Stellung der Gewerkschaft und der Vereinigung der Arbeitgeber

(1) Der Betriebsrat führt seine Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft und mit ihrer Unterstützung durch.

(2) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Rechte ist den Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft jederzeit Zutritt zum Betrieb einschließlich sämtlicher Betriebsbereiche und Arbeitsplätze zu gewähren.

(3) Der Arbeitgeber hat das Recht, bei der Erfüllung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz Vertreter der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, zu seiner Beratung und Unterstützung heranzuziehen.

(4) Die Aufgaben der Gewerkschaft und der Vereinigung der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 4

Weiterentwicklung durch Tarifvertrag

Durch Tarifvertrag kann von den Vorschriften dieses Gesetzes zugunsten der Arbeitnehmer oder ihrer nach diesem Gesetz zu bildenden Vertretungen abgewichen werden.

§ 5

Gemeinschaftsbetriebe, Nebenbetriebe und Betriebsteile

(1) Ein Betrieb im Sinne des § 1 liegt auch vor, wenn dieser mehreren Unternehmen gehört, er jedoch unter einheitlicher arbeitsorganisatorischer und/oder arbeitstechnischer Leitung steht (Gemeinschaftsbetrieb). Wird ein Unternehmen geteilt, wird vermutet, daß die Betriebe des Unternehmens fortbestehen.

(2) Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 erfüllen und

1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

Liegen die Voraussetzungen nach Satz 1 vor, besteht aber kein Betriebsrat, ist der Betriebsteil dem Hauptbetrieb zuzuordnen. Abweichend von Satz 2 können die Arbeitnehmer des Betriebsteils mit Mehrheit der Abstimmenden die Zuordnung zu einem anderen Betrieb des Unternehmens beschließen.

(3) Nebenbetriebe, die die Voraussetzungen des § 1 nicht erfüllen, sind dem Hauptbetrieb zuzuordnen; das gilt auch, wenn die Voraussetzungen des § 1 gegeben sind, ein Betriebsrat aber nicht besteht. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 6

Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer des Betriebs im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Ausbildung beschäftigten, auch wenn die Ausbildung in einer außer- oder überbetrieblichen Ausbildungsstätte erfolgt. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten sowie die außerhalb des Betriebs für diesen tätigen Personen, die durch elektronische Mittel mit dem Betrieb verbun-

*) *Im Gesetzestext und in der Begründung sind alle geschlechtsspezifischen Begriffe durch geschlechtsneutrale zu ersetzen, wie z. B. „Arbeitnehmer“ durch „Arbeitnehmer/in“ oder „Obmann“ durch „Obmann/Obfrau“.*

den sind (Fernarbeitnehmer); § 5 Abs. 3 gilt entsprechend.

(2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;
3. Personen, deren Beschäftigung ausschließlich durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;
4. Personen, die ausschließlich zu ihrer Heilung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;
5. der Ehegatte, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

(3) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten ferner nicht Personen, die

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt sind, oder
2. Generalvollmacht oder Prokura haben, oder
3. auf der ersten Führungsebene oder Delegationsstufe dem in Absatz 2 Nr. 1 und 2 bezeichneten Personenkreis nachgeordnet sind und umfassende Unternehmeraufgaben selbständig und eigenverantwortlich erfüllen, soweit sie dabei in einen Interessengegensatz zum Betriebsrat und den Arbeitnehmern geraten können.

§ 7

Arbeiter und Angestellte

(1) Arbeiter im Sinne des Gesetzes sind Arbeitnehmer einschließlich der zu ihrer Ausbildung Beschäftigten, die eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Als Arbeiter gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten.

(2) Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die eine durch § 3 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes und die hierzu erlassenen Vorschriften über die Versicherungspflicht der Angestellten als Angestelltentätigkeit bezeichnete Beschäftigung ausüben, auch wenn sie nicht versicherungspflichtig sind. Als Angestellte gelten auch Beschäftigte, die sich in Ausbildung zu einem Angestelltenberuf befinden, sowie die in Heimarbeit Beschäftigten.

ZWEITER TEIL

Betriebsrat, Betriebsversammlung, Gesamt- und Konzernbetriebsrat

ERSTER ABSCHNITT

Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrats

§ 8

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer.

(2) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(3) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 2 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

§ 9

Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

3 bis	20 Arbeitnehmern	aus einer Person (Betriebsobmann),
21 bis	50 Arbeitnehmern	aus 3 Mitgliedern,
51 bis	100 Arbeitnehmern	aus 5 Mitgliedern,
101 bis	200 Arbeitnehmern	aus 7 Mitgliedern,
201 bis	300 Arbeitnehmern	aus 9 Mitgliedern,
301 bis	500 Arbeitnehmern	aus 11 Mitgliedern,
501 bis	700 Arbeitnehmern	aus 13 Mitgliedern,
701 bis	900 Arbeitnehmern	aus 15 Mitgliedern,
901 bis	1 200 Arbeitnehmern	aus 17 Mitgliedern,
1 201 bis	1 500 Arbeitnehmern	aus 19 Mitgliedern,
1 501 bis	1 800 Arbeitnehmern	aus 21 Mitgliedern,
1 801 bis	2 200 Arbeitnehmern	aus 23 Mitgliedern,
2 201 bis	2 600 Arbeitnehmern	aus 25 Mitgliedern,
2 601 bis	3 000 Arbeitnehmern	aus 27 Mitgliedern.

In Betrieben bis zu 10 000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je zwei angefangene weitere 1 000 Arbeitnehmer um zwei Mitglieder. In Betrieben ab 10 001 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats je angefangene weitere 2 000 Arbeitnehmer um zwei Mitglieder. In Betrieben mit mehr als 20 001 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3 000 Arbeitnehmer um zwei Mitglieder.

§ 10

Vertretung der Minderheitsgruppen

Arbeiter und Angestellte müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Die Verteilung der Betriebsratssitze auf die Gruppen kann abweichend von Satz 1 geregelt werden, wenn beide Gruppen dies vor der Wahl in getrennten und geheimen Abstimmungen mit Mehrheit der Abstimmenden beschließen.

§ 11

Ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder

Hat ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von Arbeitnehmern, ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder der nächstniedrigeren Betriebsgröße zugrunde zu legen.

§ 12

Wahl gruppenfremder Arbeitnehmer

(1) Jede Arbeitnehmergruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe wählen; das gilt unabhängig davon, ob die Betriebsratswahl als gemeinsame oder getrennte Wahl von Angestellten und Arbeitnehmern durchgeführt wird. Die Gewählten gelten insoweit als Angehörige derjenigen Gruppe, die sie gewählt hat. Dies gilt auch für Ersatzmitglieder.

(2) Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muß der Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der Angehörigen der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind, mindestens jedoch von drei Gruppenangehörigen. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 100 Gruppenangehörige.

§ 13

Zeitpunkt der Betriebsratswahlen

(1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle drei Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.

(2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von 18 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist,
3. der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
4. die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist,
5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
6. im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.

(3) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums eine Betriebsratswahl stattgefunden, so ist der Betriebsrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Betriebsrats zu Beginn des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, ist der Betriebsrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen.

§ 14

Wahlvorschriften

(1) Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Besteht der Betriebsrat aus mehr als einer Person, wählen die Arbeiter und Angestellten ihre Vertreter in gemeinsamer Wahl, es sei denn, daß die Angehörigen beider Arbeitnehmergruppen vor der Neuwahl in getrennten geheimen Abstimmungen getrennte Wahlgänge beschließen.

(3) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; werden mehrere Wahlvorschläge eingereicht, erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

(4) Zur Wahl des Betriebsrats können die Arbeitnehmer Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag muß mindestens von einem Zwanzigstel der Arbeitnehmer, jedoch mindestens von drei Arbeitnehmern unterzeichnet sein. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 100 Arbeitnehmer.

(5) Ist nach Absatz 2 Gruppenwahl beschlossen worden, muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der Gruppenangehörigen unterzeichnet sein. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(6) Besteht in einem Betrieb kein Betriebsrat, kann die im Betrieb vertretene Gewerkschaft zur Wahl des Betriebsrats einen Wahlvorschlag machen; Absatz 4 Satz 2 und 3 und Absatz 5 finden keine Anwendung.

§ 15

Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe

(1) In Betrieben mit drei bis 20 Arbeitnehmern ist ein Betriebsobmann in einem vereinfachten Wahlverfahren nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu wählen.

(2) Spätestens drei Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit lädt der Betriebsrat die Arbeitnehmer durch Aus-

hang an dafür im Betrieb geeigneten Stellen zu einer Wahlversammlung ein. Die Wahlversammlung ist innerhalb von zwei Wochen nach Aushang durchzuführen. Hat der Betriebsrat die Wahlversammlung bis spätestens drei Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit nicht einberufen, erfolgt die Einberufung durch die im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder drei wahlberechtigte Arbeitnehmer. Besteht im Betrieb kein Betriebsrat, findet § 18 Abs. 2 entsprechend Anwendung. Ein Teilnahmerecht des Arbeitgebers oder seines Vertreters an der Wahlversammlung besteht nicht.

(3) Der Arbeitgeber hat rechtzeitig vor der Wahlversammlung eine Liste der wahlberechtigten Arbeitnehmer aufzustellen. Sie ist der einladenden Stelle (Absatz 2) spätestens vor der Wahlversammlung auszuhändigen.

(4) Die Wahlversammlung bestellt aus ihrer Mitte einen Wahlleiter. Der Wahlleiter stellt anhand der vom Arbeitgeber erstellten Liste (Absatz 3) fest, welche Arbeitnehmer wahlberechtigt und wählbar sind. Er nimmt von den wahlberechtigten Arbeitnehmern Wahlvorschläge entgegen. § 14 Abs. 6 Satz 1 gilt entsprechend. Auch abwesende Arbeitnehmer können vorgeschlagen werden.

(5) Der Betriebsobmann wird nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Die nichtgewählten Arbeitnehmer sind in der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmenzahlen Ersatzbetriebsobmann.

(6) Der Wahlleiter stellt durch mündliche Befragung fest, ob die nach Absatz 4 vorgeschlagenen Bewerber mit der Kandidatur einverstanden sind. Von abwesenden Bewerbern muß eine schriftliche Einverständniserklärung vorliegen. Sodann hat der Wahlleiter für die Bewerber Ordnungsziffern nach alphabetischer Reihenfolge festzusetzen. Sobald die Ordnungsziffern feststehen, verteilt der Wahlleiter Stimmzettel von gleicher Beschaffenheit sowie Wahlumschläge. Er trifft Vorkehrungen, daß die Wähler ihren Stimmzettel unbeobachtet ausfüllen können.

(7) Die Arbeitnehmer tragen in die Stimmzettel die Ordnungsziffer des Bewerbers ihrer Wahl ein. Die Wahlumschläge sind sodann dem Wahlleiter zu übergeben. Dieser legt den Wahlumschlag in Gegenwart des Wählers ungeöffnet in einen dafür bestimmten Behälter (Wahlurne) und hält den Namen des Wählers in der Liste nach Absatz 3 fest.

(8) Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt der Wahlleiter in der Wahlversammlung die Stimmen aus, stellt das Ergebnis fest und gibt es bekannt.

(9) Sind in der Wahlversammlung nicht alle Arbeitnehmer anwesend, hat der Wahlleiter abweichend von Absatz 8 die Wahlurne zu versiegeln. Der Wahlleiter hat den abwesenden Arbeitnehmern unverzüglich die Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe zuzuleiten und dabei insbesondere darauf hinzuweisen, daß die schriftliche Stimmabgabe innerhalb von sieben Arbeitstagen nach der Wahlversammlung dem Wahlleiter zugehen muß; der letzte Tag der Frist ist dem Datum nach zu bezeichnen.

(10) Unverzüglich nach Ablauf der in Absatz 9 genannten Frist legt der Wahlleiter die Wahlumschläge mit den schriftlichen Stimmen in die Wahlurne. Sodann zählt er die gesamten Stimmen aus und gibt das Ergebnis bekannt. Den Arbeitnehmern ist Gelegenheit zu geben, an der Auszählung teilzunehmen.

§ 16

Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern

(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Betriebsabteilungen und der unselbständigen Nebenbetriebe zusammensetzen. Dabei sollen möglichst auch Vertreter der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

(2) Die Geschlechter sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein. Hierauf hat der Wahlvorstand im Wahlausschreiben unter Bezugnahme auf den Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikels 3 Abs. 2 GG hinzuweisen.

§ 17

Bestellung des Wahlvorstands

(1) Spätestens acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Betriebsrat einen aus drei Arbeitnehmern bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Der Betriebsrat kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muß in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. In Betrieben mit Arbeitern und Angestellten sollen im Wahlvorstand beide Gruppen vertreten sein.

(2) Besteht sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft; Absatz 1 gilt entsprechend. In dem Antrag können Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gemacht werden. Das Arbeitsgericht kann auch Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer des Betriebs sind, zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen.

§ 18

Wahl des Wahlvorstands in betriebsratslosen Betrieben

(1) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 erfüllt, kein Betriebsrat, wird in einer Betriebsversammlung oder, sofern die Voraussetzungen des § 45 vorliegen, in Teilversammlungen von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt. § 17 Abs. 1 gilt entsprechend.

(2) Zu dieser Betriebsversammlung können drei Arbeitnehmer des Betriebs oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen.

(3) Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Arbeitnehmern oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. § 17 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 19

Vorbereitung und Durchführung der Wahl

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Arbeitnehmern oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. § 17 Abs. 2 gilt entsprechend.

(2) Ist zweifelhaft, ob ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsteil selbständig oder dem Hauptbetrieb zuzuordnen ist, können der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat, jeder beteiligte Wahlvorstand oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft vor der Wahl eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen.

(3) Unverzüglich nach Abschluß der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Arbeitnehmern des Betriebs bekannt. Dem Arbeitgeber und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ist eine Abschrift der Wahlniederschrift zu übersenden.

§ 20

Wahlanfechtung

(1) Die Wahl kann beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte.

(2) Entscheidungen und Maßnahmen des Wahlvorstands können beim Arbeitsgericht nur mit der Wahl angefochten werden, es sei denn, daß Gründe vorliegen, die die Nichtigkeit der Wahl begründen würden. Soll durch eine einstweilige Verfügung die Betriebsratswahl zeitweise ausgesetzt werden, hat das Gericht eine Abwägung zwischen dem Gewicht der möglicherweise die Nichtigkeit herbeiführenden Gründe und der Nachteile vorzunehmen, die für die Arbeitnehmer durch eine betriebsratslose Zeit entstehen.

(3) Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Arbeitnehmer des Betriebs, die im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

(4) Gibt das Arbeitsgericht der Anfechtung statt, oder erklärt es die Betriebsratswahl für nichtig, setzt es unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 17 Abs. 2 Satz 3 und § 24 Abs. 2 Satz 3 gelten entsprechend.

§ 21

Wahlschutz und Wahlkosten

(1) Der Arbeitgeber hat sich jeder Einflußnahme auf die Wahl des Betriebsrats zu enthalten. Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern oder durch Zufügen oder Androhen von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Vorbereitung der Wahl, Ausübung des Wahlrechts oder der Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

(3) Wahlvorstandsmitglieder haben Anspruch auf Freistellung bis zu fünf Arbeitstagen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach Absatz 2, soweit die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Wahlvorstands geeignet sind. Der Wahlvorstand legt den zeitlichen Umfang für die einzelnen Wahlvorstandsmitglieder fest. Im übrigen gelten § 35 Abs. 4 und § 41 Abs. 1 Satz 5 bis 7 entsprechend.

ZWEITER ABSCHNITT

Amtszeit des Betriebsrats

§ 22

Amtszeit

(1) Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt drei Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Konstituierung des neugewählten Betriebsrats oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 13 Abs. 1 die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem der Betriebsrat neu zu wählen ist. In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 endet die Amtszeit mit der Konstituierung des neu gewählten Betriebsrats.

(2) Bei einer Betriebsstillegung endet die Amtszeit des Betriebsrats zu dem Zeitpunkt, ab dem betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben und Befugnisse nicht mehr wahrzunehmen sind; Absatz 1 Satz 1 und 3 findet keine Anwendung. Satz 1 ist auch bei allen anderen betrieblichen Veränderungen anzuwenden, wenn dadurch die Voraussetzungen für das Bestehen des Betriebsrats entfallen.

(3) Entsteht durch die Zusammenfassung von Betrieben oder Betriebsteilen ein neuer Betrieb, bilden die Mitglieder der bis dahin bestehenden Betriebsräte den Betriebsrat; dieser setzt unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein.

§ 23

Weiterführung der Geschäfte des Betriebsrats

In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 führt der Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis sich der neugewählte Betriebsrat konstituiert hat. Satz 1 gilt entsprechend, wenn die Amtszeit des Betriebsrats endet, weil ein Tarifvertrag nach § 4 geschlossen worden ist.

§ 24

Verletzung gesetzlicher Pflichten

(1) Mindestens ein Viertel der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluß eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.

(2) Wird der Betriebsrat aufgelöst, setzt das Arbeitsgericht unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 17 Abs. 2 gilt entsprechend. Der Wahlvorstand nimmt die Amtsgeschäfte des Betriebsrats bis zur Konstituierung des neu gewählten Betriebsrats wahr.

(3) Der Betriebsrat kann, wenn der Arbeitgeber gegen eine nach diesem Gesetz gegenüber einem Dritten bestehende Verpflichtung grob verstoßen hat, beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt der Arbeitgeber der ihm durch gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und Zwangsgeldes beträgt 50 000 Deutsche Mark. Die Rechte des Betriebsrats bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen eine dem Betriebsrat gegenüber bestehende Verpflichtung aus diesem oder einem anderen Gesetz bleiben unberührt; dasselbe gilt entsprechend für jeden anderen Träger von Rechten nach diesem Gesetz.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend für die im Betrieb vertretene Gewerkschaft.

§ 25

Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Sofern sich aus § 22 nichts anderes ergibt, erlischt die Mitgliedschaft im Betriebsrat durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Betriebsratsamts,
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
4. Verlust der Wählbarkeit,
5. Ausschluß aus dem Betriebsrat oder Auflösung des Betriebsrats aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung,
6. gerichtliche Entscheidung über die Feststellung der Nichtwählbarkeit nach Ablauf der in § 20 Abs. 3 bezeichneten Frist, es sei denn, der Mangel liegt nicht mehr vor.

(2) Bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit bleibt das Betriebsratsmitglied Vertreter der Gruppe, für die es gewählt ist. Dies gilt auch für Ersatzmitglieder.

§ 26

Ersatzmitglieder

(1) Scheidet ein Mitglied des Betriebsrats oder der Betriebsobmann aus, rückt ein Ersatzmitglied nach. Dies gilt auch bei zeitweiliger Verhinderung.

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nichtgewählten Arbeitnehmern derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist eine Vorschlagsliste erschöpft, ist das Ersatzmitglied derjenigen Vorschlagsliste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt, bestimmt sich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder unter Berücksichtigung der §§ 10 und 12 nach der Höhe der erreichten Stimmenzahl.

DRITTER ABSCHNITT

Geschäftsführung des Betriebsrats

§ 27

Vorsitzender

(1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Er kann einen oder mehrere Protokollführer wählen.

(2) Der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter berechtigt.

(3) Für den Fall der Verhinderung des Vorsitzenden und seines Stellvertreters bestimmt der Betriebsrat, wer ihn vertritt. Die getroffene Regelung ist dem Arbeitgeber mitzuteilen.

§ 28

Betriebsausschuß

(1) Hat ein Betriebsrat elf oder mehr Mitglieder, bildet er einen Betriebsausschuß, der die laufenden Geschäfte des Betriebsrats führt. Der Betriebsausschuß besteht aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen Stellvertreter und bei Betriebsräten mit

11 bis 15 Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschußmitgliedern,
17 bis 23 Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschußmitgliedern,
25 bis 33 Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschußmitgliedern,
35 bis 43 Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschußmitgliedern,
43 oder mehr Mitgliedern aus 11 weiteren Ausschußmitgliedern.

(2) Im Betriebsausschuß sollen Arbeiter und Angestellte vertreten sein.

(3) Der Betriebsrat kann dem Betriebsausschuß mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für den Widerruf der Übertragung von Aufgaben.

(4) Betriebsräte mit weniger als elf Mitgliedern können die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen.

§ 29

Bildung von Ausschüssen, Übertragung von Aufgaben

(1) Der Betriebsrat kann Ausschüsse bilden. Über die Größe und Zusammensetzung entscheidet der Betriebsrat.

(2) Ist ein Betriebsausschuß gemäß § 28 gebildet, kann der Betriebsrat den weiteren Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen. In diesem Fall gilt § 28 Abs. 3 entsprechend.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für Ausschüsse, deren Mitglieder vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber benannt werden. Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder sind an die Beschlüsse des Betriebsrats gebunden.

§ 30

Ausschuß für Jugend- und Ausbildungsfragen

(1) Werden im Betrieb mindestens drei Jugendliche oder Auszubildende in der Erstausbildung beschäftigt und erfolgt die Ausbildung im Betrieb, hat der Betriebsrat einen Ausschuß für Jugend- und Ausbildungsfragen zu bilden.

(2) Der Ausschuß für Jugend- und Ausbildungsfragen besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Betriebsrats. In Betrieben mit elf und mehr Betriebsratsmitgliedern richtet sich die Zahl der Ausschußmitglieder nach § 28 Abs. 1. § 28 Abs. 3 gilt entsprechend. Die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung nehmen an den Sitzungen des Ausschusses stimmberechtigt teil.

§ 30a

Ausschuß für Frauenfragen

Der Betriebsrat bildet aus seiner Mitte einen Ausschuß für Frauenfragen. Dem Ausschuß sollen möglichst alle weiblichen Betriebsratsmitglieder angehören. Ein weibliches Betriebsratsmitglied soll den Vorsitz übernehmen.

§ 31

Einberufung der Sitzungen

(1) Vor Ablauf einer Woche nach dem letzten Tag der Stimmabgabe (Wahltag) hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats zur konstituierenden Sitzung einzuberufen. Die konstituierende Sitzung hat spätestens innerhalb einer weiteren Woche stattzufinden. In dieser Sitzung sind die nach § 27 Abs. 1 vorgeschriebenen Wahlen durchzuführen sowie die Mitglieder des Betriebsausschusses (§ 28), der sonstigen Ausschüsse (§ 29) und die Vertreter des Betriebsrats im Gesamtbetriebsrat und/oder Konzernbetriebsrat zu wählen. Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte den Vorsitzenden gewählt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beruft der Vorsitzende des Betriebsrats ein. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Das gilt auch für den Vertrauensmann der Schwerbehinderten, für die Jugend- und Auszubildendenvertretung und nach Maßgabe des § 33 für die im Betriebsrat vertretene Gewerkschaft. Kann ein Mitglied des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitteilen. Der Vorsitzende hat für ein verhindertes Betriebsratsmitglied oder für ein verhindertes Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung das Ersatzmitglied zu laden.

(3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel

der Mitglieder des Betriebsrats oder der Arbeitgeber beantragt.

(4) Der Arbeitgeber nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. Er kann einen Vertreter der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, hinzuziehen. Die Beratung und Beschlußfassung haben in Abwesenheit des Arbeitgebers und des Vertreters der Vereinigung der Arbeitgeber zu erfolgen.

§ 32

Betriebsratssitzungen

Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Betriebsrat hat bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitgeber ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. Die Sitzungen des Betriebsrats sind nicht öffentlich. Hierdurch wird eine Verschwiegenheitspflicht für den Betriebsrat und seine Mitglieder nicht begründet. Der Betriebsrat ist berechtigt, inner- und außerbetriebliche Auskunftspersonen und Sachverständige zu den Sitzungen hinzuzuziehen.

§ 33

Teilnahme der Gewerkschaft

(1) Besteht der Betriebsrat mindestens zu einem Viertel aus Mitgliedern der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, haben Beauftragte der Gewerkschaft das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen und Besprechungen teilzunehmen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme von Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft an Sitzungen und Besprechungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse, wenn dies von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats oder des Ausschusses beantragt wird.

(3) Die Gewerkschaft kann zur Teilnahme an den Sitzungen und Besprechungen sowohl außerbetriebliche als auch betriebliche Beauftragte entsenden. Der Zeitpunkt und die Tagesordnung der in den Absätzen 1 und 2 genannten Sitzungen und Besprechungen ist der im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

§ 34

Teilnahme des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten

Der Vertrauensmann der Schwerbehinderten (§§ 21 ff. des Schwerbehindertengesetzes) hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse sowie an den Besprechungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber gemäß § 78 Abs. 1 beratend teilzunehmen.

§ 35

Beschlüsse des Betriebsrats

(1) Die Beschlüsse des Betriebsrats werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Der Betriebsrat ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt. Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

(3) Nimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Beschlußfassung teil, so werden die Stimmen ihrer Mitglieder bei der Feststellung der Stimmenmehrheit mitgezählt.

(4) Beschlüsse des Betriebsrats im Bereich seiner Geschäftsführung sind für den Arbeitgeber bindend, solange sie nicht durch Entscheidung des Arbeitsgerichts oder durch Spruch der Einigungsstelle aufgehoben sind.

§ 36

Sitzungsniederschrift

(1) Über jede Sitzung des Betriebsrats und seiner Ausschüsse ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und das Abstimmungsergebnis enthält. Satz 1 gilt bei Verhandlungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber entsprechend mit der Maßgabe, daß mindestens das Ergebnis der Verhandlungen festzuhalten ist. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat. Den Betriebsratsmitgliedern ist auf Verlangen eine Abschrift der Niederschrift auszuhändigen.

(2) Soweit weitere Personen an der Sitzung teilgenommen haben, ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich auszuhändigen. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich, spätestens jedoch in der nachfolgenden Sitzung, zu erheben. Sie sind der Niederschrift dieser Sitzung beizufügen.

(3) Die Mitglieder des Betriebsrats haben das Recht, die Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse jederzeit einzusehen.

§ 37

Aussetzung von Beschlüssen

(1) Sieht die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder der Vertrauensmann der Schwerbehinderten in einem Beschluß des Betriebsrats oder eines Ausschusses, dem Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen sind, eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer, der Auszubildenden oder der Schwerbehin-

derten, ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen, damit in dieser Frist mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eine Verständigung versucht werden kann.

(2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluß bestätigt, kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluß nur unerheblich geändert wird.

§ 38

Geschäftsordnung

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung sollen in einer schriftlichen Geschäftsordnung getroffen werden, die der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.

§ 39

Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Die Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer vertraglichen Tätigkeit befreit, soweit sie dies für die ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben und Befugnisse als erforderlich ansehen. Eine Minderung des Netto-Arbeitsentgelts und sonstiger Leistungen darf nicht eintreten.

(3) Mitglieder des Betriebsrats haben jederzeit das Recht, den Betrieb zu begehen, die Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplätzen aufzusuchen und mit außerbetrieblichen Stellen Verbindung aufzunehmen. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Nicht nach § 40 freigestellte Mitglieder des Betriebsrats haben ihren Vorgesetzten zu unterrichten, bevor sie den Arbeitsplatz zur Ausübung von Betriebsratstätigkeit verlassen. Einer Genehmigung bedarf es nicht.

(5) Die für Betriebsratstätigkeit aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit. Führt die Versäumnis von Arbeitszeit dazu, daß das Betriebsratsmitglied seine restliche tägliche Arbeitszeit nicht mehr erbringen kann, gilt sie als erfüllt. Wird die Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren, wobei die tariflichen oder gesetzlichen Zuschläge zu zahlen sind. Ist die Gewährung der Arbeitsbefreiung aus dringenden betrieblichen oder aus Gründen nicht möglich, die in der Betriebsratstätigkeit liegen, ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(6) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers. Bei der Bemessung des Arbeitsentgelts und der allgemeinen Zuwendungen ist außerdem die persönliche Entwicklung des Mitglieds des Betriebsrats im Hinblick auf seine zum Zeitpunkt der Beendigung der Mitgliedschaft gegebene Qualifikation zu berücksichtigen.

(7) Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 6 genannten Arbeitnehmer gleichwertig sind.

§ 40

Freistellungen

(1) Unbeschadet des § 39 Abs. 2 Satz 1 sind von ihrer vertraglichen Tätigkeit mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

200 bis 400 Arbeitnehmern
1 Betriebsratsmitglied,
401 bis 800 Arbeitnehmern
2 Betriebsratsmitglieder,
801 bis 1 200 Arbeitnehmern
3 Betriebsratsmitglieder,
1 201 bis 2 000 Abeitnehmern
4 Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 2 000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 1 000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Anstelle von Vollfreistellungen können entsprechende Teilfreistellungen erfolgen. In Betrieben unter 200 Arbeitnehmern sind entsprechend der Staffel nach Satz 1 Teilfreistellungen vorzunehmen. Durch Betriebsvereinbarungen können darüber hinaus Regelungen über die Freistellungen vereinbart werden. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) Über die Freistellungen beschließt der Betriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Der Betriebsrat hat die Freistellungen dem Arbeitgeber bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber den Beschluß für sachlich nicht begründet, kann er innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt den Beschluß des Betriebsrats.

(3) Für die nach Absatz 1 und 2 freigestellten Betriebsratsmitglieder gilt § 39 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 und 5 entsprechend. Dasselbe gilt für § 39 Abs. 6 und 7 mit der Maßgabe, daß sich der Zeitraum für die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts und für die weitere Beschäftigung für Mitglieder des Betriebsrats, die drei aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt waren, auf zwei Jahre erhöht.

(4) Nach Absatz 1 und 2 freigestellte Betriebsratsmitglieder dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der

Freistellung eines Betriebsratsmitglieds ist diesem im Rahmen der Möglichkeiten des Unternehmens Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche Entwicklung nachzuholen. Für Mitglieder des Betriebsrats, die drei aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 2 auf zwei Jahre.

§ 41

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

(1) § 39 Abs. 2 und 5 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Betriebsratsarbeit geeignet sind. Dafür steht dem Betriebsrat während seiner regelmäßigen Amtszeit ein Zeitkontingent von 20 Arbeitstagen je Betriebsratsmitglied zur Verfügung. Dieses Zeitkontingent erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung waren, um weitere fünf Arbeitstage. Die sich aus den Sätzen 2 und 3 ergebenden Schulungstage teilt der Betriebsrat entsprechend seinen Bedürfnissen unter Beachtung zwingender betrieblicher Notwendigkeiten auf die einzelnen Betriebsratsmitglieder auf. Der Betriebsrat hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekanntzugeben. Stehen nach Auffassung des Arbeitgebers der Teilnahme zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegen, kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt den Beschluß des Betriebsrats.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Mitglieder der Bordvertretung, des Seebetriebsrats und einer nach § 4 gebildeten Vertretung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit in den betreffenden Organen geeignet sind.

(3) Absatz 1 gilt entsprechend für Ersatzmitglieder des Betriebsrats und der in Absatz 2 genannten Organe mit der Maßgabe, daß diese aus dem ihnen zur Verfügung stehenden Kontingent auch Ersatzmitglieder zur Teilnahme an entsprechenden Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entsenden können.

(4) Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 1 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an sonstigen gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Satz 1 gilt auch für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die einen allgemeinen Bezug zur Betriebsratsarbeit haben, wozu auch die Vermittlung von Kenntnissen gesellschafts- oder wirtschaftspolitischer Art gehört, sofern diese Lehrgänge von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als in diesem Sinne geeignet anerkannt sind. Absatz 1 Sätze 5 bis 7 finden Anwendung. Die Teilnahme an Veranstaltungen nach dieser Vorschrift schließt den Anspruch auf Teilnahme an Veranstaltungen nach Absatz 1 nicht aus, sofern die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind.

(5) Durch die Teilnahme von Mitgliedern des Betriebsrats an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 wird ein Anspruch auf Bildungsurlaub nach anderen Vorschriften nicht berührt.

§ 42

Sprechstunden

(1) Der Betriebsrat kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten. Zeit und Ort der Sprechstunden legt der Betriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber fest. Der Betriebsrat hat seinen Beschluß dem Arbeitgeber bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber den Beschluß für sachlich nicht begründet, kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt den Beschluß des Betriebsrats.

(2) Führt die Jugend- und Auszubildendenvertretung keine eigenen Sprechstunden durch, kann an den Sprechstunden des Betriebsrats ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung jugendlicher Arbeitnehmer und der in § 64 Abs. 1 genannten Auszubildenden teilnehmen.

(3) Die Arbeitnehmer sind berechtigt, während der Arbeitszeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts die Sprechstunden des Betriebsrats oder den Betriebsrat und einzelne Betriebsratsmitglieder in Anspruch zu nehmen. Sie dürfen deswegen nicht benachteiligt werden. Entstehende Fahrkosten sind vom Arbeitgeber zu erstatten.

§ 43

Kosten- und Sachaufwand des Betriebsrats

(1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Für Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Erfüllt der Arbeitgeber diese Verpflichtung nicht und geht deshalb der Betriebsrat eine Verbindlichkeit ein, hat der Arbeitgeber ihn davon freizustellen.

(2) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat geeignete Anschlagflächen im Betrieb zur Verfügung zu stellen und die Kosten für Informationsschriften des Betriebsrats zu übernehmen.

(3) Die durch die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 41 Abs. 1 entstehenden Kosten, einschließlich Teilnehmergebühren, Unterbringungs-, Verpflegungs- und Reisekosten, trägt der Arbeitgeber. Für den durch die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 41 Abs. 4 entstehenden Ausfall an Arbeitsentgelt sowie für Reisekosten gilt Satz 1 entsprechend.

§ 44

Umlageverbot

Die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebsrats ist unzulässig.

VIERTER ABSCHNITT

Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlung

§ 45

Zusammensetzung, Teil- und Abteilungsversammlung

(1) Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebs; sie wird von dem Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Kann wegen der Eigenart des Betriebs, insbesondere in einem Schichtbetrieb oder aus sonstigen Gründen, eine Versammlung aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, sind Teilversammlungen durchzuführen.

(2) Über die in Absatz 1 genannten Versammlungen hinaus kann der Betriebsrat Arbeitnehmer organisatorisch oder räumlich abgegrenzter Betriebsteile zu Abteilungsversammlungen oder sonstige Teile der Belegschaft bzw. Gruppen von Arbeitnehmern zu Teilversammlungen zusammenfassen, wenn er dies für die Erörterung der Belange dieser Arbeitnehmer oder aus sonstigen Gründen für erforderlich ansieht. Über die Zusammensetzung der Teilversammlungen entscheidet der Betriebsrat.

(3) Die Versammlungen nach den Absätzen 1 und 2 sind nicht öffentlich. Von dem Verbot der Öffentlichkeit werden solche Personen nicht erfaßt, die der Betriebsrat zur Versammlung einlädt, wie Sachverständige, Gesamtbetriebsratsmitglieder, Konzernbetriebsratsmitglieder, Betriebsratsmitglieder anderer Betriebe des Unternehmens oder verbundener Unternehmen und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat des Unternehmens oder verbundener Unternehmen.

(4) Gemeinsame Betriebsversammlungen der Arbeitnehmer mehrerer Betriebe des Unternehmens oder mehrerer Unternehmen sind zulässig, soweit gemeinsame Interessen der Arbeitnehmer dies verlangen.

§ 46

Regelmäßige Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen

(1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Jährlich zwei der in Satz 1 genannten Betriebsversammlungen kann der Betriebsrat als Teil- oder Abteilungsversammlungen gemäß § 45 Abs. 2 durchführen. Die eine Betriebsversammlung ersetzenden Teil- oder Abteilungsversammlungen sollen für alle Teile der Belegschaft oder Abteilungen des Betriebs innerhalb von zwei Wochen stattfinden.

(2) Der Arbeitgeber ist zu den Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen nach Absatz 1 unter Mitteilung der Tagesordnung rechtzeitig einzuladen. Er ist berechtigt, in den Versammlungen zu sprechen. Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr in einer Versammlung nach Absatz 1 über das Personal- und Sozialwesen des Betriebs und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs zu berichten. Diesen Bericht hat der Arbeitgeber vorher mit dem Betriebsrat zu erörtern und ihm zur Kenntnis zu geben.

(3) Der Betriebsrat kann in jedem Kalendervierteljahr eine weitere Betriebsversammlung oder Teil- oder Abteilungsversammlungen im Sinne des § 45 Abs. 2 durchführen, wenn er dies aus besonderen Gründen für zweckmäßig hält. Der Arbeitgeber oder sein Vertreter nimmt an diesen Versammlungen teil, soweit er dazu eingeladen wird. Er hat zu den Beratungsgegenständen Stellung zu nehmen.

(4) Der Betriebsrat ist auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Satz 1 gilt entsprechend für die Einberufung einer Teil- oder Abteilungsversammlung. Vom Zeitpunkt der Versammlungen ist der Arbeitgeber rechtzeitig zu verständigen.

(5) Der Arbeitgeber darf nicht zu Betriebs-, Teil-, Abteilungs- oder sonstigen Versammlungen einladen, wenn dadurch die Rechte des Betriebsrats berührt werden können. Soweit der Arbeitgeber rechtmäßig zu Zusammenkünften von Arbeitnehmern oder Arbeitsbesprechungen einlädt, sind die Mitglieder des Betriebsrats berechtigt, daran teilzunehmen.

(6) Auf Antrag der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muß der Betriebsrat innerhalb von vier Wochen nach Eingang des Antrags eine Betriebsversammlung nach Absatz 1 durchführen, wenn im vorhergegangenen Kalendervierteljahr keine Betriebsversammlung stattgefunden hat.

§ 47

Zeitpunkt und Verdienstausfall

(1) Die in den §§ 15, 18 und 46 bezeichneten Versammlungen finden während der Arbeitszeit statt. Hält der Arbeitgeber wegen der Eigenart des Betriebs eine andere Regelung für zwingend erforderlich und kommt es mit dem Betriebsrat zu keiner Einigung, kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt den Beschluß des Betriebsrats.

(2) Die Zeit der Teilnahme an den in Absatz 1 genannten Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit einschließlich sämtlicher Zulagen und Zuschläge zu vergüten. Dies gilt auch dann, wenn die Versammlungen wegen der Eigenart des Betriebs außerhalb der Arbeitszeit stattfinden; Fahrkosten, die den Arbeitnehmern durch die Teilnahme an diesen Ver-

sammlungen entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten.

§ 48

Themen der Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen

Die Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, gleichberechtigungspolitischer und wirtschaftlicher Art behandeln, die den Betrieb und seine Arbeitnehmer betreffen; die Grundsätze des § 78 Abs. 3 und 4 finden Anwendung. Die Betriebs-, Teil- oder Abteilungsversammlungen können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

§ 49

Beauftragte der Verbände

(1) An den in §§ 15, 18 und 46 bezeichneten Versammlungen können Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft beratend teilnehmen. Nimmt der Arbeitgeber an diesen Versammlungen teil, kann er einen Beauftragten der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, hinzuziehen.

(2) Der Zeitpunkt und die Tagesordnung der in §§ 15, 18 und 46 bezeichneten Versammlungen sind der im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

FÜNFTER ABSCHNITT

Gesamtbetriebsrat

§ 50

Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht

(1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten.

(2) In den Gesamtbetriebsrat entsendet jeder Betriebsrat zwei Mitglieder, wenn er aus weniger als fünf Mitgliedern besteht, eines seiner Mitglieder.

(3) Der Betriebsrat hat für jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.

(4) Durch Tarifvertrag kann die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats abweichend von Absatz 2 geregelt werden. Gehören nach Absatz 2 dem Gesamtbetriebsrat mehr als vierzig Mitglieder an, kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung bestimmt werden, daß Betriebsräte abweichend von Absatz 2 lediglich eines Ihrer Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat oder Betriebsräte mehrerer Betriebe eines Unternehmens, die regional oder durch gleichartige Interessen miteinander verbunden sind, gemeinsam Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsenden. Entsenden mehrere Betriebsräte Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat, sind diese in einer Vollversammlung der beteiligten Betriebsräte zu wählen. Entsprechendes gilt für die Abberufung.

(5) Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats haben über jede Sitzung des Gesamtbetriebsrats den einzelnen Betriebsräten unverzüglich umfassend zu berichten. Zu diesem Zweck können auch gemeinsame Sitzungen der beteiligten Betriebsräte durchgeführt werden.

(6) Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb Arbeitnehmer in der Wählerliste eingetragen sind. Entsendet der Betriebsrat zwei oder mehr seiner Mitglieder in dem Gesamtbetriebsrat, hat jedes Mitglied gleich viele Stimmen. Bruchteile von Stimmen bleiben unberücksichtigt.

(7) Ist ein Mitglied des Gesamtbetriebsrats für mehrere Betriebe entsandt worden, hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, Arbeitnehmer in den Wählerlisten eingetragen sind. Absatz 6 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 51

Ausschluß von Gesamtbetriebsratsmitgliedern

Mindestens ein Viertel der Arbeitnehmer des Unternehmens, der Arbeitgeber, der Gesamtbetriebsrat oder die im Unternehmen vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Gesamtbetriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

§ 52

Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat endet mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat, durch Amtsniederlegung, durch Ausschluß aus dem Gesamtbetriebsrat auf Grund einer gerichtlichen Entscheidung oder Abberufung durch den Betriebsrat.

§ 53

Zuständigkeit

(1) Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet. Der Gesamtbetriebsrat hat vor Abschluß einer Betriebsvereinbarung den davon betroffenen Betriebsräten rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(2) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Betriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefug-

nis vorbehalten. § 28 Abs. 3 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 54

Geschäftsführung

(1) Für den Gesamtbetriebsrat gelten § 26 Abs. 1, §§ 27, 28 Abs. 3 und 4, §§ 29, 32, 33, 36, 37, 38, 39 Abs. 1, 2, 3 und 5, §§ 43 und 44 entsprechend. § 28 Abs. 1 gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß der Gesamtbetriebsausschuß aus dem Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats, dessen Stellvertreter und bei Gesamtbetriebsräten mit
9 bis 16 Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschußmitgliedern,
17 bis 24 Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschußmitgliedern,
25 bis 36 Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschußmitgliedern,
mehr als 36 Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschußmitgliedern besteht.

(2) § 41 Abs. 1 und 3 gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß dem Gesamtbetriebsrat für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Gesamtbetriebsrats geeignet sind, ein Zeitkontingent von fünf Arbeitstagen je Mitglied zur Verfügung steht.

(3) Über die Freistellung beschließt der Gesamtbetriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Die Freistellung von Gesamtbetriebsratsmitgliedern darf nicht auf die Freistellung der entsendenden Betriebsräte angerechnet werden. Der Gesamtbetriebsrat hat dem Arbeitgeber die Freistellungen bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber den Beschluß für sachlich nicht begründet, kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach seiner Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt den Beschluß des Gesamtbetriebsrats.

(4) Ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten, hat der Betriebsrat der Hauptverwaltung des Unternehmens oder, soweit ein solcher Betriebsrat nicht besteht, der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs zu der Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats einzuladen. Der Vorsitzende des einladenden Betriebsrats hat die Sitzung zu leiten, bis der Gesamtbetriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. § 31 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.

(5) Die Beschlüsse des Gesamtbetriebsrats werden, soweit nichts anderes bestimmt ist, mit Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Der Gesamtbetriebsrat ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt und die Teilnehmenden mindestens die Hälfte aller Stimmen vertreten; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig. § 35 Abs. 3 gilt entsprechend.

(6) Auf die Beschlußfassung des Gesamtbetriebsausschusses und weiterer Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats ist § 35 Abs. 1 und 2 anzuwenden.

(7) Die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats gelten entsprechend für den Gesamtbetriebsrat, soweit dieses Gesetz keine besonderen Vorschriften enthält.

§ 55

Teilnahme des Gesamtvertrauensmannes der Schwerbehinderten

Der Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten (§ 24 des Schwerbehindertengesetzes) hat das Recht, an allen Sitzungen des Gesamtbetriebsrats und seiner Ausschüsse beratend teilzunehmen.

§ 56

Betriebsräteversammlung

(1) Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Gesamtbetriebsrat die Mitglieder der Betriebsräte zu einer Versammlung einzuberufen. Der Gesamtbetriebsrat kann statt dessen, wenn dies zweckmäßig erscheint, Teilversammlungen durchführen. Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung hat ein Teilnahmerecht. Besteht nur eine Jugendvertretung in Unternehmen, entsendet sie ein beauftragtes Mitglied in die Versammlung.

(2) In den Versammlungen nach Absatz 1 hat

1. der Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht,
2. der Unternehmer einen Bericht über das Personal- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu erstatten.

(3) § 45 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz und Abs. 3, § 46 Abs. 2 Satz 1 und 2, §§ 48 und 49 gelten entsprechend.

SECHSTER ABSCHNITT

Konzernbetriebsrat

§ 57

Errichtung des Konzernbetriebsrats

(1) Bestehen in Konzernunternehmen eines Konzerns im Sinne des § 18 Abs. 1 Aktiengesetz (Unterordnungskonzern) mehrere Gesamtbetriebsräte, kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mindestens 50 vom Hundert der Arbeitnehmer der Konzernunternehmen beschäftigt sind. Die Arbeitnehmer in Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht besteht, sind für die Ermittlung des Quorums nicht zu berücksichtigen. Satz 1 gilt entsprechend für Konzerne nach § 18 Abs. 2 Aktiengesetz (Gleichordnungskonzern).

(2) Absatz 1 gilt entsprechend bei wirtschaftlicher und/oder organisatorischer Zusammenfassung von Unternehmen oder deren Teilbereichen.

(3) Besteht in einem Konzernunternehmen nur ein Betriebsrat, nimmt dieser die Aufgaben eines Gesamtbetriebsrats nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.

§ 58

Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats, Stimmengewicht

(1) In den Konzernbetriebsrat entsendet jeder Gesamtbetriebsrat zwei seiner Mitglieder, wenn er aus weniger als fünf Mitgliedern besteht, eines seiner Mitglieder.

(2) Der Gesamtbetriebsrat hat für jedes Mitglied des Konzernbetriebsrats mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.

(3) Jedes Mitglied des Konzernbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie die Mitglieder im Gesamtbetriebsrat insgesamt Stimmen haben. Entsendet der Gesamtbetriebsrat zwei oder mehr seiner Mitglieder in den Konzernbetriebsrat, hat jedes Mitglied gleich viele Stimmen. Bruchteile von Stimmen bleiben unberücksichtigt.

(4) Durch Tarifvertrag kann die Mitgliederzahl des Konzernbetriebsrats abweichend von Absatz 1 geregelt werden, § 50 Abs. 4 bis 7 gilt entsprechend.

§ 59

Ausschluß von Konzernbetriebsratsmitgliedern

Mindestens ein Viertel der Arbeitnehmer der Konzernunternehmen, der Arbeitgeber, der Konzernbetriebsrat oder die im Konzern vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Konzernbetriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

§ 60

Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft im Konzernbetriebsrat endet mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat, durch Amtsniederlegung, durch Ausschluß aus dem Konzernbetriebsrat aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung oder Abberufung durch den Gesamtbetriebsrat.

§ 61

Zuständigkeit

(1) Der Konzernbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Er ist den einzelnen Gesamtbetriebsräten nicht übergeordnet. Der Konzernbetriebsrat hat vor Abschluß einer Betriebsvereinbarung den davon betroffenen Gesamtbetriebsräten rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(2) Der Gesamtbetriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Konzernbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Gesamtbetriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. § 28 Abs. 3 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 62

Geschäftsführung

(1) Für den Konzernbetriebsrat gelten § 26 Abs. 1, §§ 27, 28 Abs. 3 und 4, §§ 29, 32, 33, 36, 37, 38, 39 Abs. 1, 2, 3 und 5, §§ 43, 44 und 54 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 5 bis 7 entsprechend.

(2) Ist ein Konzernbetriebsrat zu errichten, hat der Gesamtbetriebsrat der Hauptverwaltung des Konzerns oder, soweit ein solcher Gesamtbetriebsrat nicht besteht, der Gesamtbetriebsrat des nach der Zahl der Arbeitnehmer größten Konzernunternehmens zu der Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats einzuladen. Der Vorsitzende des einladenden Gesamtbetriebsrats hat die Sitzung zu leiten, bis der Konzernbetriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. § 31 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.

§ 63

Gesamtbetriebsräteversammlung

Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Konzernbetriebsrat die Mitglieder der Gesamtbetriebsräte zu einer Versammlung einzuberufen. Der Konzernbetriebsrat kann statt dessen, wenn dies zweckmäßig erscheint, Teilversammlungen durchführen. § 56 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

DRITTER TEIL

Jugend- und Auszubildendenvertretung

ERSTER ABSCHNITT

Beriebliche Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 64

Errichtung und Aufgabe

(1) In Betrieben, in denen in der Regel mindestens drei Arbeitnehmer beschäftigt sind, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die sich in einer beruflichen Erstausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Auszubildende), werden unabhängig von der Bildung eines Betriebsrats Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt nach Maßgabe der folgenden Vorschriften die besonderen Belange der jugendlichen Arbeitnehmer und der Auszubildenden wahr.

§ 65

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebs sowie Auszubildende, die sich in einer beruflichen Erstausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

(2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; § 8 Abs. 2 Satz 3 findet Anwendung. Mitglieder des Betriebsrats können nicht zu Mitgliedern einer Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt werden.

§ 66

Zahl der Mitglieder, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Betrieben mit in der Regel

3 bis 20 Wahlberechtigten aus 1 Mitglied,
21 bis 50 Wahlberechtigten aus 3 Mitgliedern,
51 bis 100 Wahlberechtigten aus 5 Mitgliedern,
101 bis 200 Wahlberechtigten aus 7 Mitgliedern,
201 bis 300 Wahlberechtigten aus 9 Mitgliedern.

In Betrieben mit mehr als 300 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung für je zwei angefangene weitere 100 Wahlberechtigte um je zwei Mitglieder.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden zusammensetzen.

(3) Die Geschlechter sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein. Hierauf hat der Wahlvorstand im Wahlausschreiben unter Bezugnahme auf den Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikels 3 Abs. 2 GG hinzuweisen.

§ 67

Wahlvorschriften

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in geheimer, unmittelbarer und gemeinsamer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt.

(2) Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestimmt der Betriebsrat den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung können die in § 65 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer Wahlvorschläge einreichen. § 14 Abs. 4 Satz 2 und 3, §§ 15, 18, 19 Abs. 1 und 3, §§ 20 und 21 gelten entsprechend.

(3) Bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand nicht oder kommt der Wahlvorstand seiner Verpflichtung nach § 19 Abs. 1 Satz 1 nicht nach, so gilt § 17 Abs. 1 entsprechend mit der Maßgabe, daß der Antrag beim Arbeitsgericht auch von den jugendlichen Arbeitnehmern und den Auszubildenden gestellt werden kann.

(4) Ist kein Betriebsrat gebildet, bestimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Absatz 3 und § 18 gelten entsprechend.

§ 68

Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit

(1) Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November statt. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb dieser Zeit gilt § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 6 und Abs. 3 entsprechend.

(2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 30. November des Jahres, in dem nach Absatz 1 Satz 1 die regelmäßigen Wahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 30. November des Jahres, in dem die Jugend- und Auszubildendenvertretung neu zu wählen ist. In dem Fall des § 13 Abs. 2 Nr. 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung.

(3) Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das im Laufe der Amtszeit das 25. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

§ 69

Geschäftsführung

(1) Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten §§ 23, 24 Abs. 1, § 25 Abs. 1, §§ 26, 27, 31, 33, 35 Abs. 1 und 2, §§ 36, 38, 39, 41, 43 und 44 entsprechend.

(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Unterrichtung des Betriebsrats Sitzungen abhalten; § 32 gilt entsprechend. An diesen Sitzungen kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied teilnehmen.

§ 70

Teilnahme an Betriebsratssitzungen

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders die jugendlichen Arbeitnehmer oder Auszubildenden betreffen, hat zu diesen Tagesordnungspunkten die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Teilnahmerecht.

(2) Die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung haben Stimmrecht, soweit die zu fassenden Beschlüsse des Betriebsrats überwiegend jugendliche Arbeitnehmer oder Auszubildende betreffen.

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann beim Betriebsrat beantragen, Angelegenheiten, die besonders jugendliche Arbeitnehmer oder Auszubildende betreffen und über die sie beraten hat, auf die nächste Tagesordnung zu setzen. Der Betriebsrat soll Angelegenheiten, die besonders jugendliche Arbeitnehmer oder Auszubildende betreffen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten.

§ 71

Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen

Der Betriebsrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu allen Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders jugendliche Arbeitnehmer oder Auszubildende betreffen.

§ 72

Sprechstunden

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort sind nach Beratung mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Betriebsrat und Arbeitgeber zu vereinbaren. § 42 Abs. 1 Satz 3 bis 5 und Abs. 3 gilt entsprechend. An den Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied beratend teilnehmen.

(2) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, findet Absatz 1 Satz 2 und 3 mit der Maßgabe Anwendung, daß die Vereinbarung zwischen der Jugend- und Auszubildendenvertretung und dem Arbeitgeber zu treffen ist.

§ 73

Allgemeine Aufgaben

(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den jugendlichen Arbeitnehmern und den Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme Auszubildender in ein Arbeitsverhältnis, beim Betriebsrat zu beantragen;
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der jugendlichen Arbeitnehmer und der Auszubildenden geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
3. Anregungen von jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen jugendlichen Arbeitnehmer und die Auszubildenden über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, daß ihr der Betriebsrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, nach Unterrichtung des Betriebsrats Arbeits- und Ausbildungsplätze zu begehen. § 39 Abs. 4 gilt entsprechend.

§ 74

Unmittelbare Wahrnehmung von Aufgaben

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht besteht, nimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung ihre Aufgaben unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber oder den sonstigen zuständigen Stellen wahr.

§ 75

Jugendversammlung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann in jedem Kalendervierteljahr nach Unterrichtung des Betriebsrats eine Betriebsjugendversammlung einberufen. § 46 Abs. 2 Satz 1 und 2, §§ 47 bis 49, 69 Abs. 2 Satz 2 und § 74 gelten entsprechend.

ZWEITER ABSCHNITT

Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung

§ 76

Voraussetzung der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht

(1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen, ist eine Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung zu errichten.

(2) In die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung entsendet jede Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Mitglied.

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat für jedes Mitglied der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.

(4) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung abweichend von Absatz 2 geregelt werden.

(5) Gehören nach Absatz 2 der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung mehr als zwanzig Mitglieder an und besteht keine tarifliche Regelung nach Absatz 4, ist zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über die Mitgliederzahl der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung abzuschließen, in der bestimmt wird, daß Jugend- und Auszubildendenvertretungen mehrerer Betriebe eines Unternehmens, die regional oder durch gleichartige Interessen miteinander verbunden sind, gemeinsam Mitglieder in die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung entsenden. Satz 1 gilt entsprechend für die Abberufung der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung und die Bestellung von Ersatzmitgliedern.

(6) Kommt im Falle des Absatzes 5 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet eine für das Gesamtunternehmen zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat.

(7) Jedes Mitglied der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende in der Wählerliste eingetragen sind. Ist ein Mitglied der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung für mehrere Betriebe entsandt worden, hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende in den Wählerlisten eingetragen sind. Sind mehrere Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsandt worden, stehen diesen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu.

§ 77

Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften

(1) Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Unterrichtung des Gesamtbetriebsrats Sitzungen abhalten. An den Sitzungen kann der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats oder ein beauftragtes Mitglied des Gesamtbetriebsrats teilnehmen.

(2) Für die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 26 Abs. 1, §§ 27, 32, 33, 36, 37, 38, 39, 41, 43, 44, 51 bis 53, 54 Abs. 4, 5 und 6 und §§ 70 und 71 entsprechend.

VIERTER TEIL

Mitbestimmung der Arbeitnehmer

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeines

§ 78

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Der Arbeitgeber hat zu Vorschlägen des Betriebsrats nach Beratung mit diesem unverzüglich Stellung zu nehmen. Arbeitgeber und Betriebsrat haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(2) Der Arbeitgeber hat jede Maßnahme zu unterlassen, die ein Recht des Betriebsrats, sei es auch mittelbar, beeinträchtigen kann. Maßnahmen, die der Arbeitgeber unter Verstoß gegen diese Verpflichtung durchführt, sind unwirksam; ihre Folgen sind zu beseitigen. Kenntnisse, die der Arbeitgeber unter Verletzung der Rechte des Betriebsrats oder eines Arbeitnehmers erlangt hat, dürfen vom Arbeitgeber nicht verwertet werden; Maßnahmen, die gegen dieses Verbot verstoßen, sind unwirksam.

(3) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Mittelbare oder unmittelbare Auswirkungen eines Arbeitskampfes zwischen tariffähigen Parteien berühren die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat nach diesem Gesetz nicht.

(4) Arbeitgeber und Betriebsrat haben jede Werbung zugunsten politischer Parteien sowie sonstige Betätigungen, die dazu bestimmt sind, die Ziele politischer Parteien unmittelbar zu fördern, im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.

(5) Arbeitnehmer werden durch ihre Mitgliedschaft im Betriebsrat in ihrer Meinungsfreiheit nicht beschränkt. Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Geset-

zes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.

§ 79

Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben zu gewährleisten, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, wegen ihres Geschlechts oder ihres Alters unterbleibt.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit sowie alle sonstigen Rechte der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu gewährleisten.

§ 80

Einigungsstelle

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.

(2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

(3) Die Einigungsstelle hat ihre Tätigkeit zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten unverzüglich aufzunehmen. Dies gilt auch dann, wenn gegen einen Beschluß des Arbeitsgerichts nach § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes Beschwerde eingelegt wird oder beim Arbeitsgericht ein Verfahren auf Feststellung der Unzuständigkeit der Einigungsstelle anhängig ist.

(4) Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlußfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlußfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.

(6) Beschlüsse der Einigungsstelle in den Fällen, in denen der Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt oder sich beide Seiten dem Spruch im voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben, sind vorläufig vollstreckbar. § 62 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes ist entsprechend anzuwenden. Für die Zwangsvollstreckung gelten die Vorschriften des 8. Buches der Zivilprozeßordnung entsprechend mit der Maßgabe, daß der nach dem Beschluß Verpflichtete als Schuldner, derjenige, der die Erfüllung der Verpflichtung aufgrund des Beschlusses verlangen kann, als Gläubiger gilt.

(6) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.

(7) In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe des Absatzes 4 allein. Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

(8) Im übrigen wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.

(9) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen.

(10) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, daß an die Stelle der in Absatz 1 bezeichneten Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt.

§ 81

Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

(1) Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, daß im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist. Der Betriebsrat kann zur Durchsetzung dieser Verpflichtung das Arbeitsgericht anrufen.

(2) Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

(3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht,

wenn ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.

(4) Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmern durch die Betriebsvereinbarung Rechte eingeräumt, ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen. Ausschlußfristen für ihre Geltendmachung sind nur insoweit zulässig, als sie in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden; dasselbe gilt für die Abkürzung der Verjährungsfristen.

(5) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

(6) Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

§ 82

Schutzbestimmungen

Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrags nach § 4 gebildeten Vertretung, der Einigungsstelle, einer tariflichen Schlichtungsstelle (§ 80 Abs. 10) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 90) sowie Arbeitnehmer, die im Rahmen der Vorbereitung, Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl oder der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung tätig werden, dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

§ 83

Schutz Auszubildender in besonderen Fällen

(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der gewählter Bewerber, Mitglied oder Ersatzmitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder der aufgrund eines Tarifvertrags nach § 4 gebildeten Vertretung ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

(2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Auf dieses Arbeitsverhältnis ist insbesondere § 39 Abs. 6 und 7 entsprechend anzuwenden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder der aufgrund eines Tarifvertrags nach § 4 gebildeten Vertretung endet.

(4) Hat der Arbeitgeber die Mitteilung nach Absatz 1 frist- und ordnungsgemäß gemacht, kann er spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen, daß er von der Verpflichtung zur Übernahme in ein Arbeitsverhältnis entbunden wird, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber gemäß § 626 Bürgerliches Gesetzbuch zur fristlosen Kündigung berechtigen. Die Entbindung von der Übernahmepflicht wird mit Rechtskraft des arbeitsgerichtlichen Beschlusses wirksam. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind der Betriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, die aufgrund eines Tarifvertrags nach § 4 gebildete Vertretung, bei Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese beteiligt.

§ 84

Geheimhaltungspflicht

(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekanntgeworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat, der Bordvertretung, dem Seebetriebsrat, der aufgrund eines Tarifvertrags nach § 4 gebildeten Vertretung und den Arbeitnehmern im Aufsichtsrat sowie im Verfahren vor der Einigungsstelle und der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 80 Abs. 10) oder einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 90).

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrags nach § 4 gebildeten Vertretung, der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 80 Abs. 10) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 90) sowie für die Vertreter der Gewerkschaft oder der Arbeitgebervereinigung.

(3) Die Geheimhaltungspflicht gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs entfällt, wenn deren berechtigte Interessen entgegenstehen.

§ 85

Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, daß die zugunsten eines Arbeitnehmers geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. darüber zu wachen, daß die dem Umweltschutz dienenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
4. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung von Mann und Frau dienen;
5. Sicherung und Herbeiführung der Chancengleichheit von Frauen und Männern; Durchführung und Überwachung von Frauenförderplänen;
6. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern; Die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten, durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
7. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
8. die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern;
9. den Zusammenhalt zwischen den in Heimarbeit Beschäftigten und den Fernarbeitnehmern mit den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat vom Beginn der Entscheidungsvorbereitung an fortlaufend umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Die Unterrichtung hat sich auf sämtliche Auswirkungen der vom Arbeitgeber erwogenen Maßnahme auf die Arbeitnehmer zu erstrecken, insbesondere auf die Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisationen und Qualifikationsanforderungen. Der Arbeitgeber hat die Maßnahme mit dem Betriebsrat zu erörtern und zu beraten.

(3) Dem Betriebsrat sind jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; dies gilt unabhängig davon, ob ihre Vorlage von ihm ausdrücklich verlangt wird. Satz 1 gilt entsprechend für die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter. Der Betriebsrat kann sich zur Durchführung seiner Aufgaben auch aller vom Unternehmen verwendeten technischen Mittel bedienen.

(4) Bei Meinungsverschiedenheiten im Rahmen der Absätze 2 und 3 entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle bindet Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Der Betriebsrat kann Sachverständige und Auskunftspersonen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Für die Geheimhaltungspflicht der Sachverständigen und Auskunftspersonen gilt § 84 entsprechend. Bei Meinungsverschiedenheiten wegen der Kosten entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

ZWEITER ABSCHNITT

Mitwirkungsrechte des Arbeitnehmers

§ 86

Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers vor Abschluß des Arbeitsvertrages

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer vor Abschluß des Arbeitsvertrages über seinen Arbeits- und Aufgabenbereich, seine Stellung im Betrieb, den Umfang seiner Verantwortung, die Art seiner Tätigkeit und die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer darüber hinaus über die Unfall- und Gesundheitsgefahren seiner Tätigkeit zu unterrichten.

(2) Lassen im Zeitpunkt der Verhandlungen wirtschaftliche oder betriebliche Umstände oder Planungen den Bestand des vorgesehenen Arbeitsplatzes oder wesentliche Bestandteile der damit verbundenen Arbeitsinhalte als in absehbarer Zeit gefährdet erscheinen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen.

(3) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Fragen des Arbeitnehmers, die in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit seiner künftigen Tätigkeit und den Arbeitsbedingungen stehen, zu beantworten.

§ 87

Unterrichtung des Arbeitnehmers bei Aufnahme der Beschäftigung

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig, spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung, umfassend

1. in seinen Arbeits- und Verantwortungsbereich einzuweisen,
2. über die Art und Weise der Durchführung seiner Arbeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten,

3. zu unterrichten, wer ihm gegenüber weisungsberechtigt ist und

4. über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen er bei seiner Arbeitsleistung ausgesetzt ist, sowie über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen und die von ihm anzuwendenden und zu beachtenden Maßnahmen und Einrichtungen zu belehren. Soweit erforderlich oder auf Antrag des Betriebsrats ist die Belehrung zu wiederholen.

(2) Über Veränderungen ist der Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Absatz 1 gilt entsprechend.

§ 88

Freiheit der Meinungsäußerung

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, seine Meinung auch im Betrieb zu äußern, es sei denn, durch die Meinungsäußerung werden Arbeitsablauf oder schutzwürdige Interessen anderer Arbeitnehmer erheblich beeinträchtigt. In jedem Fall ist die Freiheit der Meinungsäußerung gewährleistet, soweit dies zur Wahrnehmung berechtigter Belange geboten erscheint.

§ 89

Anhörungs- und Beschwerderecht

(1) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, in Angelegenheiten, die ihn im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis betreffen, vom Arbeitgeber gehört zu werden. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Arbeitnehmers mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen und die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung zu erörtern.

(2) Der Arbeitnehmer kann sich unmittelbar oder durch den Betriebsrat beim Arbeitgeber oder dessen Vertreter beschweren, wenn er sich benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Der Betriebsrat ist unverzüglich zu unterrichten, es sei denn, daß der Arbeitnehmer widerspricht. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer und den Betriebsrat, soweit dieser zu unterrichten ist, über die Behandlung der Beschwerde unverzüglich zu bescheiden und, soweit die Beschwerde berechtigt ist, ihr abzuhelfen.

(3) Hilft der Arbeitgeber der Beschwerde nicht ab, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, soweit nicht ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers besteht.

(4) Der Arbeitnehmer hat das Recht, zu ihn betreffenden Gesprächen mit dem Arbeitgeber ein Mitglied des Betriebsrats oder einen Vertreter der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft hinzuzuziehen.

(5) Wegen der Erhebung einer Beschwerde darf der Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden.

§ 90

Ergänzende Vereinbarungen

Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens geregelt werden. Hierbei kann bestimmt werden, daß in den Fällen des § 89 Abs. 3 an die Stelle der Einigungsstelle eine betriebliche Beschwerdestelle tritt.

§ 91

Vorschlagsrecht

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, Vorschläge für die Gestaltung seines Arbeitsbereichs, des Arbeitsablaufs und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu machen sowie sich zu Regelungen und Maßnahmen des Arbeitgebers hinsichtlich seines Arbeitsbereiches zu äußern. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, hierzu Stellung zu nehmen. § 89 gilt entsprechend.

§ 92

Einsicht in die Personalakten

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, welche Aufzeichnungen über ihn bestehen.

(2) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten sowie alle sonstigen ihn betreffenden Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrats oder den Vertreter der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft hinzuziehen. Diese haben über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden werden.

(3) Aufzeichnungen, über deren Bestehen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen Auskunft nicht erteilt hat, dürfen nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers verwertet werden. Satz 1 gilt entsprechend, soweit dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen Einsicht nicht gewährt worden ist.

(4) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen. Der Arbeitnehmer kann verlangen, daß unrichtige Teile der Personalakte entfernt werden.

DRITTER ABSCHNITT

Grundsätze der Mitbestimmung

§ 93

Verfahren

(1) Der Betriebsrat bestimmt nach Maßgabe der Vorschriften der folgenden Abschnitte in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mit, soweit nicht eine ausdrücklich abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, die einen Beurteilungs- oder Entscheidungsspielraum aus-

schließt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich sowohl auf formelle als auch auf materielle Arbeitsbedingungen; es besteht unabhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer.

(2) Soweit eine Angelegenheit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, kann sie nur mit seiner vorherigen Zustimmung geregelt werden. Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(3) Will der Betriebsrat in einer seiner Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheit eine Regelung herbeiführen oder die Änderung einer bestehenden Regelung erwirken, hat er dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zu unterbreiten. Der Arbeitgeber hat unverzüglich in Verhandlungen mit dem Betriebsrat einzutreten. Geschieht dies nicht oder sind die Verhandlungen gescheitert, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen; Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

VIERTER ABSCHNITT

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, Angelegenheiten der Arbeitsorganisation und des Einsatzes technischer Mittel

§ 94

Mitbestimmung in Einzelbereichen

(1) Der Betriebsrat hat insbesondere in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe sowie der einsetzenden Planungs- und Gestaltungsmittel. Die Mitbestimmung besteht auch bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere durch die Anreicherung von Arbeitsinhalten, die Sicherung und Entfaltung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, den Abbau von Kontrollen sowie durch die Abwendung, die Milderung oder den Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer.

2. Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, Daten oder Signale aufzunehmen, zu erfassen, zu speichern, zu verarbeiten, zu übertragen oder auszugeben. Insbesondere hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Ermittlung, Speicherung, Verarbeitung und Verwertung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer.

3. Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung sonstiger technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

4. Festlegung der Arbeitsinhalte und des Arbeitsumfangs einschließlich der Zahl der einzusetzenden Arbeitnehmer.

5. Fragen des Arbeitszeitsystems und der Arbeitszeit einschließlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage.

6. Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit; bei vorübergehenden Maßnahmen erstreckt sich die Mitbestimmung auch auf den Zeitpunkt der Rückkehr zur betriebsüblichen Arbeitszeit.

7. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung einschließlich der Entgeltsysteme. Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung von Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Die Mitbestimmung erstreckt sich auch auf die geldliche Seite der Lohngestaltung einschließlich der Geldfaktoren bei Leistungsentlohnung.

8. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte.

9. Einführung, Ausgestaltung und Änderung des betrieblichen Vorschlagswesens einschließlich der zu zahlenden Prämien.

10. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie des Umweltschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Einzelmaßnahmen, die, sei es auch mittelbar, der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheits- oder Umweltschutz dienen.

11. Fragen der Ordnung des Betriebs sowie Einzelmaßnahmen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen oder zu steuern, auch wenn sich die Maßnahme auf die arbeitsvertraglichen Pflichten bezieht; Verwarnungen und Verweise sowie sonstige Rügen gegenüber Arbeitnehmern.

12. Aufstellungen allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.

13. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, soweit sich ihr Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern erstreckt, einschließlich der Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses überlassen werden, sowie der allgemeinen Festlegung der Nutzungsbedingungen.

(2) Durch die Aufzählung in Absatz 1 wird die umfassende Zuständigkeit des Betriebsrats nach § 93 Abs. 1 nicht berührt.

(3) Der Betriebsrat kann Arbeitskreise einrichten, in denen Arbeitnehmer des Betriebs, erforderlichenfalls in Zusammenarbeit mit Sachverständigen und mit gewerkschaftlicher Unterstützung, Gestaltungs- und Lösungsvorschläge zur Durchführung von Maßnahmen nach Absatz 1 erarbeiten. Größe und Zusammenset-

zung der Arbeitskreise sowie die einzusetzenden Betriebsmittel sind mit dem Arbeitgeber abzustimmen; § 93 Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Die Arbeitskreise üben ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit aus. § 39 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 95

Beratungsrechte bei der Planung betrieblicher Räume

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen mit ihm zu beraten. § 78 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 96

Arbeits- und Umweltschutz

(1) Der Betriebsrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie Umweltgefährdungen die für den Arbeits- und Umweltschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie des Umweltschutzes einzusetzen.

(2) Der Arbeitgeber und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Betriebsrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Umweltschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat unverzüglich die den Arbeits- und Umweltschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der im Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuß nach § 719 Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.

(4) Der Betriebsrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

(5) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der nach § 1552 der Reichsversicherungsordnung vom Betriebsrat zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.

FÜNFTER ABSCHNITT

Personelle Angelegenheiten

ERSTER UNTERABSCHNITT

Allgemeine personelle Angelegenheiten

§ 97

Personalplanung, Personaldatenverarbeitung

(1) Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Personalplanung einschließlich aller Maßnahmen zu deren Vorbereitung oder Unterstützung. Zur Personalplanung gehören insbesondere die Ermittlung sowie die Festsetzung des Personalbedarfs einschließlich der Stellenpläne, der Stellenbeschreibungen und der Anforderungsprofile, die Personalbeschaffung, die Personalentwicklung, der Personaleinsatz und Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des Personals. Die Mitbestimmung erstreckt sich auch auf die Ermittlung von Daten, die im Rahmen der Personalplanung herangezogen werden können.

(2) Der Betriebsrat bestimmt im Rahmen der Personalplanung nach Absatz 1 mit bei der Aufstellung, Vereinbarung und Durchführung von Frauenförderplänen.

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über jedes Planungsvorhaben nach Absatz 1 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Unterrichtung erstreckt sich auch auf etwaige Auswirkungen des Planungsvorhabens auf das Unternehmen und den Konzern. § 85 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 98

Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann verlangen, daß Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf Inhalt, Ort und Dauer der Ausschreibung.

§ 99

Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze und Formulararbeitsverträge

(1) Der Betriebsrat bestimmt mit bei

1. der Aufstellung, Einführung, Anwendung oder Änderung von Personalführungs- und Beurteilungsgrundsätzen;
2. der Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen und personenbeziehbarer Daten von Arbeitnehmern;
3. der Gestaltung von Auswahlrichtlinien für personelle Einzelmaßnahmen;
4. der Gestaltung von Arbeitsverträgen, die vom Arbeitgeber allgemein oder für eine Vielzahl von Ar-

beitnehmern verwendet werden (Formulararbeitsverträge).

§ 85 Abs. 3 gilt entsprechend.

(2) Bei den Maßnahmen nach Absatz 1 sind die Grundsätze des § 79 zu beachten.

(3) Das Mitbestimmungsrecht entfällt, wenn Angelegenheiten nach Absatz 1 durch Tarifvertrag abschließend geregelt sind. Dies gilt nicht, wenn der Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.

ZWEITER UNTERABSCHNITT

Berufsbildung

§ 100

Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Ausbildung, Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung der Arbeitnehmer zu fördern.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, daß unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen nach Absatz 1 ermöglicht wird. Sie haben dabei die Belange bestimmter Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen, wie ausländische, schwerbehinderte, teilzeitbeschäftigte, ältere, in Schichten arbeitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Eltern von Kleinst- und Kleinkindern.

§ 101

Einrichtungen zur Berufsbildung; Durchführung von sonstigen Bildungsmaßnahmen

Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Errichtung, Gestaltung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen, die der Berufsbildung dienen, sowie bei der Ein- und Durchführung sonstiger betrieblicher und außerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen einschließlich der Auswahl der Teilnehmer.

DRITTER UNTERABSCHNITT

Personelle Einzelmaßnahmen

§ 102

Umfang der Mitbestimmung und Verfahren

(1) Der Betriebsrat bestimmt unabhängig von dem Rechtsverhältnis, das der betrieblichen Tätigkeit zugrunde liegt, bei jeder personellen Maßnahme mit, insbesondere bei Einstellung einschließlich Eingliederung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung und Umsetzung.

(2) Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen und auf deren Fortsetzung nach Fristablauf.

(3) Der Mitbestimmung unterliegen ebenfalls sonstige Abreden und Maßnahmen, auch wenn diese den einzelnen Arbeitnehmer betreffen, soweit dadurch dieser Arbeitnehmer beteiligt wird oder die Interessen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer beeinträchtigt werden können, ohne daß dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist.

(4) Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für Ausbildungsverhältnisse.

(5) Arbeitgeber und Betriebsrat haben auch bei personellen Maßnahmen den Gleichbehandlungsgrundsatz einschließlich des Frauenförderungsgrundsatzes zu beachten.

(6) Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Umweltschutzbeauftragten und Ausbildern. Absätze 1 bis 3 bleiben unberührt. Der Betriebsrat ist von den ihnen erteilten Weisungen zu unterrichten, soweit dadurch Belange berührt werden, die zu den Aufgaben des Betriebsrats gehören; bei der Behandlung wesentlicher Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber hat dieser den Betriebsrat hinzuzuziehen.

(7) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor jeder Maßnahme nach den Absätzen 1 bis 3 und 6 zu unterrichten, ihm die erforderlichen Unterlagen, insbesondere den vorgesehenen Arbeitsvertrag zur Verfügung zu stellen sowie Auskunft über die Person der Beteiligten und über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu erteilen. Der Betriebsrat ist zu allen Gesprächen mit Bewerbern einzuladen.

(8) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die vorübergehende oder ständige Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs. Der Arbeitsbereich wird durch den Inhalt der geschuldeten Arbeit sowie die Einordnung in den Betrieb in räumlicher, technischer und organisatorischer Hinsicht bestimmt. Als Versetzung gilt auch die Änderung der Arbeitszeit dem Umfang, der zeitlichen Lage oder dem System nach. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig in einem bestimmten Arbeitsbereich beschäftigt, können Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbaren, daß die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsbereichs nicht als Versetzung gilt.

(9) Soll eine Versetzung in einen anderen Betrieb erfolgen, hat der Betriebsrat sowohl des abgebenden als auch des aufnehmenden Betriebs mitzubestimmen.

(10) Umsetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb desselben Arbeitsbereichs, sofern sie sich auf mehr als drei Arbeitstage erstreckt.

(11) Der Betriebsrat hat seine Entscheidung dem Arbeitgeber innerhalb einer Woche nach Unterrich-

tung schriftlich mitzuteilen. Betriebsrat und Arbeitgeber können die Frist einvernehmlich verlängern. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber seine Entscheidung nicht innerhalb der Frist mit, gilt die Zustimmung als erteilt.

(12) Der Betriebsrat kann unter Beachtung der Personalplanung sowie gesetzlicher und tariflicher Vorschriften vom Arbeitgeber personelle Einzelmaßnahmen verlangen. Stimmt der Arbeitgeber dem Verlangen des Betriebsrats nicht innerhalb von zwei Wochen zu, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle bindet Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 103

Vorläufige Umsetzungen

(1) Umsetzungen nach § 102 Abs. 10, die aus dringenden betrieblichen Gründen vorgenommen werden müssen, kann der Arbeitgeber vorläufig durchführen, auch bevor die Zustimmung des Betriebsrats erteilt worden ist.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten. Bestreitet der Betriebsrat, daß die vorläufige Umsetzung dringend erforderlich ist, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall darf der Arbeitgeber die vorläufige Umsetzung nur aufrechterhalten, wenn er unverzüglich bei der Einigungsstelle die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, daß die vorläufige Umsetzung aus betrieblichen Gründen dringend erforderlich war.

(3) Lehnt die Einigungsstelle die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ab oder stellt sie fest, daß die vorläufige Umsetzung nicht dringend erforderlich ist, endet die Maßnahme mit Zugang des Spruchs der Einigungsstelle.

§ 104

Zwangsgeld

Führt der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme im Sinne des § 102 Abs. 1 bis 3 und 6 ohne Zustimmung des Betriebsrats durch oder hält er eine vorläufige Umsetzung entgegen § 103 Abs. 2 Satz 3 oder Abs. 3 aufrecht, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben, bei Eingruppierung oder Umgruppierung das Verfahren nach § 102 neu einzuleiten. Handelt der Arbeitgeber der Entscheidung des Arbeitsgerichts zuwider, ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß der Arbeitgeber zur Befolgung der Entscheidung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 1 000 Deutsche Mark.

§ 105

Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Der Betriebsrat kann der Kündigung widersprechen. Widerspricht der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung, hat er dies dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe innerhalb einer Woche, widerspricht er einer außerordentlichen Kündigung, innerhalb von drei Tagen schriftlich mitzuteilen. § 102 Abs. 11 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. Er hat ihn von seinem Widerspruch durch eine Abschrift zu unterrichten.

(3) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung mit der Begründung widersprochen, daß sie sozial ungerechtfertigt sei oder daß kein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung vorliege, kann das Arbeitsverhältnis nur durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst werden.

(4) Will der Arbeitgeber Auflösungsklage erheben, hat er dies dem Betriebsrat und dem betroffenen Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Widerspruchs schriftlich anzuzeigen. Innerhalb dieser Frist kann er die Auflösungsklage erheben.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die Änderungskündigung. Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb einer Woche nach Zugang zu dem Angebot des Arbeitgebers zu erklären, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt an, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist, tritt an die Stelle der Auflösungsklage die Klage des Arbeitgebers auf Änderung der Arbeitsbedingungen (Änderungsklage).

(6) Der Betriebsrat ist von der Absicht, das Arbeitsverhältnis durch Vertrag aufzulösen, vor Abschluß des Vertrags zu unterrichten. Solange der Betriebsrat nicht unterrichtet ist, ist der Vertrag unwirksam.

§ 106

Außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen

(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats einschließlich der, sei es auch vorübergehend, nach § 26 Abs. 2 nachgerückten Ersatzmitglieder bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Satz 1 gilt entsprechend für Mitglieder einer nach § 4 gebildeten Vertretung sowie für Mitglieder des Wahlvorstands, Wahlbewerber und Arbeitnehmer, die in sonstiger

Weise bei der Vorbereitung, Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl tätig werden, für die Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

(2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. Dabei hat das Arbeitsgericht besonders die Organstellung und die Funktionsfähigkeit des Organs zu würdigen. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

(3) Besteht im Betrieb kein Betriebsrat und will der Arbeitgeber einem in Absatz 1 genannten Arbeitnehmer kündigen, hat er dazu die Zustimmung des Arbeitsgerichts einzuholen. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

(4) Hat das Arbeitsgericht die Zustimmung zur Kündigung ersetzt und kündigt der Arbeitgeber, kann der betroffene Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben. Bis zur Rechtskraft der Entscheidung ist der Arbeitnehmer zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen. § 14a Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß im Falle der Entbindung von der Pflicht zur Weiterbeschäftigung die Amtsausübung nicht behindert werden darf.

§ 107

Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer

(1) Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 79 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze den Betriebsfrieden ernstlich gestört, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen Entscheidung zuwider nicht durch, ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Geldstrafen anzuhalten sei. Das Höchstmaß der Geldstrafe beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 1 000 Deutsche Mark.

(2) Absatz 1 findet auch auf leitende Angestellte im Sinne des § 6 Abs. 3 Anwendung.

§ 108

Leitende Angestellte

Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines in § 6 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten ist dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen. Hat der Betriebsrat Bedenken gegen die geplante Maßnahme, haben Arbeitgeber und Betriebsrat mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln.

SECHSTER ABSCHNITT

Wirtschaftliche Angelegenheiten

ERSTER UNTERABSCHNITT

Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

§ 109

Wirtschaftliche Angelegenheiten

(1) Unternehmer und Betriebsrat haben wirtschaftliche Angelegenheiten, die Auswirkungen auf den Betrieb und seine Arbeitnehmer haben können, zu beraten.

(2) Der Unternehmer hat den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens zu unterrichten. Dabei hat der Unternehmer auch die Auswirkungen der wirtschaftlichen Vorgänge auf die Personalplanung umfassend darzustellen. § 85 Abs. 3 gilt entsprechend.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;
2. die Produktions- und Absatzlage;
3. das Produktions- und Investitionsprogramm;
4. Rationalisierungsvorhaben;
5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
6. die Einschränkung oder Stillegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;
7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;
8. der Zusammenschluß von Betrieben;
9. die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie
10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens berühren können.

(4) Der Betriebsrat, der nach § 28 einen Betriebsausschuß zu bilden hat, kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, die Aufgaben nach Absatz 1 und 2 einem Ausschuß des Betriebsrats zu übertragen. Die Zahl der Mitglieder des Ausschusses soll die Zahl der Mitglieder des Betriebsausschusses nicht überschreiten. Der Betriebsrat kann jedoch weitere Arbeitnehmer einschließlich der in § 6 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten bis zur selben Zahl, wie der Ausschuß Mitglieder hat, in den Ausschuß berufen; für die Beschlußfassung gilt Satz 1. Für die Verschwiegenheitspflicht der in Satz 3 bezeichneten weiteren Arbeitnehmer gilt § 84 entsprechend. Für die Abänderung und den Widerruf der Beschlüsse nach den Sätzen 1 bis 3 sind die gleichen Stimmenmehrheiten erforderlich wie für die Beschlüsse nach den Sätzen 1 bis 3.

§ 110

Unterrichtung

(1) Der Unternehmer hat die ihm nach § 109 Abs. 1 und 2 obliegenden Verpflichtungen mindestens vierteljährlich, auf Verlangen des Betriebsrats auch in kürzeren Zeitabständen, zu erfüllen.

(2) An den Beratungen und Unterrichtungen hat der Unternehmer oder sein Vertreter teilzunehmen. Er kann sachkundige Arbeitnehmer des Unternehmens einschließlich der in § 6 Abs. 3 genannten Angestellten hinzuziehen. Für die Hinzuziehung und die Verschwiegenheitspflicht von Sachverständigen gilt § 85 Abs. 5 entsprechend.

(3) Den Jahresabschluß hat der Unternehmer dem Betriebsrat zu erläutern.

(4) Hat der Betriebsrat gemäß § 109 Abs. 4 seine Aufgaben einem Ausschuß übertragen, gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.

(5) Besteht ein Gesamtbetriebsrat, gelten die Verpflichtungen des Unternehmers nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen auch dem Gesamtbetriebsrat gegenüber. Satz 1 gilt entsprechend für den Konzernbetriebsrat.

§ 111

Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens im Sinne des § 109 entgegen dem Verlangen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats oder Konzernbetriebsrats nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber mit dem Unternehmer eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung. Die Einigungsstelle kann, wenn dies für ihre Entscheidung erforderlich ist, Sachverständige anhören; § 85 Abs. 5 Satz 2 gilt entsprechend. Hat der Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat eine anderweitige Wahrnehmung seiner Aufgaben beschlossen, gilt Satz 1 entsprechend.

§ 112

Unterrichtung der Arbeitnehmer

In Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern hat der Unternehmer unbeschadet seiner Verpflichtung nach § 46 Abs. 2 die Arbeitnehmer mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat oder dem nach § 109 Abs. 4 gebildeten Ausschuß über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens schriftlich zu unterrichten.

§ 113

Betriebsänderungen

Der Unternehmer hat den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die Nachteile für die Belegschaft, Teile der Belegschaft oder einzelne Arbeitnehmer zur Folge haben können, zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Dabei hat der Unternehmer auch die personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen der von ihm geplanten Maßnahmen darzulegen. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten insbesondere, auch wenn sie mit einem Wechsel des Betriebsinhabers verbunden sind,

1. Einschränkung und Stillegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen sowie Auslagerung von Arbeit aus dem Betrieb,
3. Zusammenschluß mit anderen Betrieben oder Unternehmen oder deren Teilung sowie die Verbindung mit anderen Betrieben oder Unternehmen durch Informations- und Kommunikationsnetze,
4. Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren,
6. Rationalisierungsmaßnahmen und -systeme, auch wenn diese schritt- oder versuchsweise eingeführt werden sollen.

§ 114

Interessenausgleich, Sozialplan

(1) Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben. Das gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Minderung der Nachteile, die den Arbeitnehmern oder einzelnen von ihnen infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan). Interessenausgleich und Sozialplan haben die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Hinsichtlich der Durchführung der vorgesehenen Maßnahmen gilt § 78 Abs. 2 entsprechend. § 81 Abs. 3 ist auf Interessenausgleich und Sozialplan nicht anzuwenden.

(2) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, können der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Auf Ersuchen des Vorsitzenden der Einigungsstelle nimmt der Präsident des Landesarbeitsamtes an der Verhandlung teil.

(3) Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungs-

verschiedenheiten über den Interessenausgleich und den Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.

(4) Kommt eine Einigung über den Interessenausgleich nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat insoweit, als er Auflagen zur Gestaltung der personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen vorsieht. § 80 Abs. 5 gilt entsprechend.

(5) Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Die Einigungsstelle hat dabei sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 115

Nachteilsausgleich

(1) Weicht der Unternehmer von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund ab, können unbeschadet der Rechte des Betriebsrats Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolgedessen durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst werden soll, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; die in § 10 des Kündigungsschutzgesetzes bestimmten Höchstbeträge dürfen dabei nicht unterschritten werden.

(2) Erleiden Arbeitnehmer infolge der Abweichung andere Nachteile, hat der Unternehmer diese auszugleichen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 113 durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, und infolge der Maßnahme Arbeitsverhältnisse beendet werden oder Arbeitnehmer andere Nachteile erleiden.

§ 116

Grundsätze

(1) Auf Seeschiffahrtsunternehmen und ihre Betriebe ist dieses Gesetz anzuwenden, soweit sich aus den Vorschriften dieses Abschnitts nichts anderes ergibt.

(2) Seeschiffahrtsunternehmen im Sinne dieses Gesetzes ist ein Unternehmen, das Handelsschiffahrt betreibt und seinen Sitz im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat. Das Gesetz findet auch Anwendung auf alle Schiffe, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen. Ein Seeschiffahrtsunternehmen im Sinne dieses Abschnitts betreibt auch, wer als Korrespondentenreeder, Vertragsreeder, Ausrüster oder aufgrund eines ähnlichen Rechtsverhältnisses Schiffe zum Erwerb durch die Seeschiffahrt verwendet, wenn er Arbeitgeber des Kapitäns und der Besatzungsmitglieder ist oder überwiegend die Befugnisse des Arbeitgebers ausübt.

(3) Als Seebetrieb im Sinne dieses Gesetzes gilt die Gesamtheit der Schiffe eines Seeschiffahrtsunternehmens einschließlich der in Absatz 2 Satz 2 und 3 genannten Schiffe.

(4) Schiffe im Sinne dieses Gesetzes sind Kauffahrteischiffe, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen. Schiffe, die in der Regel binnen 24 Stunden nach dem Auslaufen an den Sitz eines Landbetriebs zurückkehren, gelten als Teil dieses Landbetriebs des Seeschiffahrtsunternehmens.

(5) Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden nur für die Landbetriebe von Seeschiffahrtsunternehmen gebildet.

(6) Besatzungsmitglieder sind die in § 3 des Seemannsgesetzes genannten Personen. Leitende Angestellte im Sinne des § 6 Abs. 3 dieses Gesetzes sind nur die Kapitäne. Die Zuordnung der Besatzungsmitglieder zu den Gruppen der Arbeiter und Angestellten bestimmt sich, abweichend von den §§ 4 bis 6 des Seemannsgesetzes, nach § 7 dieses Gesetzes.

§ 117

Bordvertretung

(1) Auf Schiffen, die mit regelmäßig drei oder mehr wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern besetzt sind, von denen mindestens einer wählbar sein muß, wird eine Bordvertretung gewählt. Auf die Bordvertretung finden, soweit sich aus diesem Gesetz oder aus anderen gesetzlichen Vorschriften nicht etwas anderes ergibt, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

(2) Die Vorschriften über die Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Wahlberechtigt sind alle Besatzungsmitglieder des Schiffes.
2. Wählbar sind alle Besatzungsmitglieder, die sechs Monate Besatzungsmitglied eines Schiffes waren, das nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führt. § 8 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.
3. Die Bordvertretung besteht auf Schiffen mit in der Regel
   3 bis 10 Besatzungsmitgliedern aus einer Person (Bordobmann),
   11 bis 30 Besatzungsmitgliedern aus drei Mitgliedern,
   über 30 Besatzungsmitgliedern aus fünf Mitgliedern.
4. § 13 Abs. 1 und 3 finden keine Anwendung. Die Bordvertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unter

den in § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 genannten Voraussetzungen neu zu wählen.

5. Die Besatzungsmitglieder können mit der Mehrheit aller Stimmen beschließen, die Wahl der Bordvertretung binnen 24 Stunden durchzuführen.

6. § 15 findet Anwendung auf Schiffen mit 3 bis 10 Besatzungsmitgliedern mit der Maßgabe, daß die in Absatz 2 Satz 1 und 3 genannte Frist auf zwei und die in Satz 2 genannte Frist auf eine Woche verkürzt wird; Satz 2 findet keine Anwendung.

7. Die in § 17 Abs. 1 Satz 1 genannte Frist wird auf zwei Wochen, die in § 17 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist wird auf eine Woche verkürzt.

8. Bestellt die im Amt befindliche Bordvertretung nicht rechtzeitig einen Wahlvorstand oder besteht keine Bordvertretung, findet § 18 Abs. 1 und 2 entsprechende Anwendung. Kann aus Gründen der Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Schiffsbetriebs eine Bordversammlung nicht stattfinden, so kann der Kapitän auf Antrag von drei Wahlberechtigten den Wahlvorstand bestellen. Bestellt der Kapitän den Wahlvorstand nicht, so ist der Seebetriebsrat berechtigt, den Wahlvorstand zu bestellen. Die Vorschriften über die Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht bleiben unberührt.

9. Die Frist für die Wahlanfechtung beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Wird die Wahl zur Bordvertretung angefochten, zieht das Seemannsamt die an Bord befindlichen Wahlunterlagen ein. Die Anfechtungserklärung und die eingezogenen Wahlunterlagen sind vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.

(3) Auf die Amtszeit der Bordvertretung finden die §§ 22 bis 26 mit der Maßgabe Anwendung, daß

1. die Amtszeit ein Jahr beträgt,

2. die Mitgliedschaft in der Bordvertretung auch endet, wenn das Besatzungsmitglied den Dienst an Bord beendet, es sei denn, daß es den Dienst an Bord vor Ablauf der Amtszeit nach Nummer 1 wieder antritt.

(4) Für die Geschäftsführung der Bordvertretung gelten die §§ 27 bis 39, 42 bis 44 entsprechend. § 43 Abs. 1 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Bordvertretung in dem für ihre Tätigkeit erforderlichen Umfang auch die für die Verbindung des Schiffes zur Reederei eingerichteten Mittel zur beschleunigten Übermittlung von Nachrichten in Anspruch nehmen kann.

(5) Die §§ 45 bis 49 über die Betriebsversammlung finden für die Versammlung der Besatzungsmitglieder eines Schiffes (Bordversammlung) entsprechend Anwendung. Der Kapitän hat der Bordversammlung einen Bericht über die Schiffsreise und die damit zusammenhängenden Angelegenheiten zu erstatten. Er hat Fragen, die den Schiffsbetrieb, die Schiffsreise und die Schiffssicherheit betreffen, zu beantworten.

(6) Die §§ 50 bis 63 über den Gesamtbetriebsrat und den Konzernbetriebsrat finden für die Bordvertretung keine Anwendung.

(7) Die §§ 78 bis 108 über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer finden für die Bordvertretung mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Die Bordvertretung ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten, die den Bordbetrieb oder die Besatzungsmitglieder des Schiffes betreffen und deren Regelung dem Kapitän aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder der ihm von der Reederei übertragenen Befugnisse obliegt.

2. Kommt es zwischen Kapitän und Bordvertretung in einer der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegenden Angelegenheit nicht zu einer Einigung, so kann die Angelegenheit von der Bordvertretung an den Seebetriebsrat abgegeben werden. Der Seebetriebsrat hat die Bordvertretung über die weitere Behandlung der Angelegenheit zu unterrichten. Bordvertretung und Kapitän dürfen die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht nur anrufen, wenn ein Seebetriebsrat nicht gewählt ist.

3. Bordvertretung und Kapitän können im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Bordvereinbarungen abschließen. Die Vorschriften über Betriebsvereinbarungen gelten für Bordvereinbarungen entsprechend. Bordvereinbarungen sind unzulässig, soweit eine Angelegenheit durch eine Betriebsvereinbarung zwischen Seebetriebsrat und Arbeitgeber geregelt ist.

4. In Angelegenheiten, die die Sicherheit des Schiffes berühren, kann der Kapitän, auch wenn eine Einigung mit der Bordvertretung nicht erzielt worden ist, vorläufige Regelungen treffen. Der Bordvertretung und den von der Anordnung betroffenen Besatzungsmitgliedern ist die Vorläufigkeit der Regelung bekanntzugeben. Soweit die vorläufige Regelung der endgültigen Regelung nicht entspricht, hat das Schiffahrtsunternehmen Nachteile auszugleichen, die den Besatzungsmitgliedern durch die vorläufige Regelung entstanden sind.

5. Die Bordvertretung hat das Recht auf regelmäßige und umfassende Unterrichtung über den Schiffsbetrieb. Die erforderlichen Unterlagen sind der Bordvertretung vorzulegen. Zum Schiffsbetrieb gehören insbesondere die Schiffssicherheit, die Reiserouten, die voraussichtlichen Ankunfts- und Abfahrtszeiten sowie die zu befördernde Ladung.

6. Die Bordvertretung hat das Recht, Einsicht in die an Bord befindlichen Schiffstagebücher zu nehmen. In den Fällen, in denen der Kapitän eine Eintragung über Angelegenheiten macht, die der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegen, erhält diese eine Abschrift. In allen Angelegenheiten, die der Mitwirkung oder Mitbestimmung unterliegen, kann die Bordvertretung Erklä-

rungen zum Schiffstagebuch abgeben; sie erhält davon eine Abschrift.

7. Die Zuständigkeit der Bordvertretung im Rahmen des Arbeitsschutzes bezieht sich auch auf die Schiffssicherheit und die Zusammenarbeit mit den insoweit zuständigen Behörden und sonstigen in Betracht kommenden Stellen.

§ 118

Seebetriebsrat

(1) In Seebetrieben mit zwei und mehr Schiffen oder in der Regel mehr als 50 Besatzungsmitgliedern werden Seebetriebsräte gewählt. Auf die Seebetriebsräte finden, soweit sich aus diesem Gesetz oder aus anderen gesetzlichen Vorschriften nicht etwas anderes ergibt, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.

(2) In Seebetrieben, in denen kein Seebetriebsrat gewählt wird, nimmt die Bordvertretung die Aufgaben des Seebetriebsrats wahr. Die Bordvertretung kann diese Rechte generell oder in Einzelangelegenheiten auf den Betriebsrat des Landbetriebs des Schifffahrtsunternehmens übertragen. Diese Übertragung ist jederzeit wiederrufbar.

(3) 1. Der Betriebsrat besteht in Seebetrieben mit in der Regel
3 bis 200 Besatzungsmitgliedern aus einer Person,
201 bis 400 Besatzungsmitgliedern aus drei Mitgliedern,
401 bis 800 Besatzungsmitgliedern aus fünf Mitgliedern,
801 bis 1 200 Besatzungsmitgliedern aus sieben Mitgliedern,
über 1 200 Besatzungsmitgliedern aus neun Mitgliedern.

2. Ein Wahlvorschlag ist gültig, wenn er im Falle des § 14 Abs. 4 von mindestens drei wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern, im Falle des § 14 Abs. 5 von mindestens drei wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet ist. § 15 findet keine Anwendung.

3. Die in § 17 Abs. 1 Satz 1 genannte Frist wird auf drei Monate, die in § 17 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist auf zwei Monate verlängert.

4. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands können auch im Landbetrieb des Schiffahrtsunternehmens beschäftigte Arbeitnehmer bestellt werden. § 18 Abs. 1 und 2 findet keine Anwendung.

5. Die Frist für die Wahlanfechtung nach § 20 Abs. 3 beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Nach Ablauf von drei Monaten seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist eine Wahlanfechtung unzulässig. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Die Anfechtungserklärung ist vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.

6. Die Mitgliedschaft im Seebetriebsrat endet, wenn der Seebetriebsrat aus Besatzungsmitgliedern besteht, auch, wenn das Mitglied des Seebetriebsrats nicht mehr Besatzungsmitglied ist. Die Eigenschaft als Besatzungsmitglied wird durch die Tätigkeit im Seebetriebsrat oder durch eine Beschäftigung nach Abs. 4 Nr. 2 nicht berührt.

(4) Die §§ 27 bis 44 über die Geschäftsführung des Betriebsrats finden auf den Seebetriebsrat mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. In Angelegenheiten, in denen der Seebetriebsrat nach diesem Gesetz innerhalb einer bestimmten Frist Stellung zu nehmen hat, kann er, abweichend von § 35 Abs. 2, ohne Rücksicht auf die Zahl der zur Sitzung erschienenen Mitglieder einen Beschluß fassen, wenn die Mitglieder ordnungsgemäß geladen worden sind.

2. Soweit die Mitglieder des Seebetriebsrats nicht freizustellen sind, sind sie so zu beschäftigen, daß sie durch ihre Tätigkeit nicht gehindert sind, die Aufgaben des Seebetriebsrats wahrzunehmen. Der Arbeitsplatz soll den Fähigkeiten und Kenntnissen des Mitglieds des Seebetriebsrats und seiner bisherigen beruflichen Stellung entsprechen. Der Arbeitsplatz ist im Einvernehmen mit dem Seebetriebsrat zu bestimmen. Kommt eine Einigung über die Bestimmung des Arbeitsplatzes nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.

3. Den Mitgliedern des Seebetriebsrats, die Besatzungsmitglieder sind, ist die Heuer auch dann fortzuzahlen, wenn sie im Landbetrieb beschäftigt werden. Sachbezüge sind angemessen abzugelten. Ist der neue Arbeitsplatz höherwertig, so ist das diesem Arbeitsplatz entsprechende Arbeitsentgelt zu zahlen.

4. Unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse ist über die Unterkunft der in den Seebetriebsrat gewählten Besatzungsmitglieder eine Regelung zwischen dem Seebetriebsrat und dem Arbeitgeber zu treffen, wenn der Arbeitsplatz sich nicht am Wohnort befindet. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.

5. Der Seebetriebsrat hat das Recht, jedes zum Seebetrieb gehörende Schiff zu betreten, dort im Rahmen seiner Aufgaben tätig zu werden sowie an den Sitzungen der Bordvertretung teilzunehmen. § 117 Abs. 7 Nr. 5 Satz 1 gilt entsprechend.

6. Liegt ein Schiff in einem europäischen Hafen, kann der Seebetriebsrat nach Unterrichtung des Kapitäns Sprechstunden an Bord abhalten und Bordversammlungen der Besatzungsmitglieder durchführen.

7. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber können Sprechstunden und Bordversammlungen, abweichend von den Nummern 6 und 7, auch in anderen Liegehäfen des Schiffes durchgeführt werden, wenn ein dringendes Bedürfnis hierfür besteht. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.

(5) Die §§ 45 bis 49 über die Betriebsversammlung finden auf den Seebetrieb keine Anwendung.

(6) Für den Seebetrieb nimmt der Seebetriebsrat die in den §§ 50 bis 63 dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben, Befugnisse und Pflichten wahr.

(7) Die §§ 78 bis 115 über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer finden auf den Seebetriebsrat mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Der Seebetriebsrat ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Mitwirkung oder Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten,

   a) die alle oder mehrere Schiffe des Seebetriebs oder die Besatzungsmitglieder alle oder mehrerer Schiffe des Seebetriebs betreffen,

   b) die nach § 117 Abs. 7 Nr. 2 von der Bordvertretung abgegeben worden sind oder

   c) für die nicht die Zuständigkeit der Bordvertretung nach § 117 Abs. 7 Nr. 1 gegeben ist.

2. Der Seebetriebsrat ist regelmäßig und umfassend über den Schiffsbetrieb des Schiffahrtsunternehmens zu unterrichten. Die erforderlichen Unterlagen sind ihm vorzulegen.

ZWEITER ABSCHNITT

Luftfahrt

§ 119

Geltung für die Luftfahrt

Für die Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen ist jeweils für den Land- und Flugbetrieb ein Betriebsrat zu wählen. Für die Zusammenarbeit dieser Betriebsräte können tarifvertragliche Vereinbarungen getroffen werden.

DRITTER ABSCHNITT

Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

§ 120

Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

(1) Auf Betriebe, die unmittelbar und überwiegend politische, koalitionspolitische, konfessionelle, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Zielsetzungen verwirklichen, finden, soweit nicht die Absicht der Gewinnerzielung der Tätigkeit das Gepräge gibt, die Vorschriften dieses Gesetzes mit folgenden Einschränkungen Anwendung: Betreffen personelle Einzelmaßnahmen nach §§ 102 oder 105 Arbeitnehmer, die nach Dienststellung und Dienstvertrag auf die in Satz 1 bezeichnete Zielsetzung bestimmenden Einfluß nehmen können und sind für sie tendenzbedingte Gründe ausschlaggebend, hat der Arbeitgeber die beabsichtigte Maßnahme dem Betriebsrat unter Darlegung der Gründe schriftlich mitzuteilen. Hat der Betriebsrat gegen die beabsichtigte Maßnahme Bedenken, hat er diese innerhalb einer Woche, bei einer außerordentlichen Kündigung innerhalb von drei Tagen, dem Arbeitgeber schriftlich darzulegen. Betriebsrat und Arbeitgeber haben mit dem ernsten Willen zur Beilegung der Meinungsverschiedenheit über die beabsichtigte Maßnahme zu verhandeln. Eine ohne Beachtung des vorgeschriebenen Verfahrens durchgeführte Maßnahme ist unwirksam. § 104 findet entsprechend Anwendung.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften sowie ihre karitativen oder erzieherischen Einrichtungen, die kraft Satzung Teil der Religionsgemeinschaft sind, unbeschadet ihrer Rechtsform.

SECHSTER TEIL

Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 121

Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr wird bestraft, wer vorsätzlich, mit Geldstrafe wird bestraft, wer fahrlässig

1. die Wahl des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 4 gebildeten Vertretung behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflußt;

2. die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 4 gebildeten Vertretung, der Einigungsstelle, der in § 80 Abs. 10 bezeichneten tariflichen Schlichtungsstelle oder der in § 90 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle behindert oder stört;

3. ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 4 gebildeten Vertretung, der Einigungsstelle, der in § 80 Abs. 10 bezeichneten Schlichtungsstelle oder der in § 90 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle um

seiner Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.

(2) Die Tat wird nur auf Antrag des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der aufgrund eines Tarifvertrags gemäß § 4 gebildeten Vertretung, des Arbeitgebers oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft verfolgt.

§ 122

Verletzungen von Geheimnissen

(1) Wer unter Verstoß gegen § 84 als

1. Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats oder einer in § 84 Abs. 2 bezeichneten Stelle,
2. Vertreter der Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung,
3. Sachverständiger, der vom Betriebsrat hinzugezogen oder von der Einigungsstelle angehört worden ist, oder
4. Auskunftsperson, die vom Betriebsrat hinzugezogen worden ist,

ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt geheimhaltungsbedürftige persönliche oder sachliche Verhältnisse eines Arbeitnehmers offenbart, die ihm in einer Stellung nach Absatz 1 bekanntgeworden sind.

(3) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

(4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das Geheimnis oder die in Absatz 2 bezeichneten Verhältnisse nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.

(5) Die Tat wird nur auf Antrag des Verletzten verfolgt. Stirbt der Verletzte, geht das Antragsrecht nach § 77 Abs. 2 des Strafgesetzbuches, wenn das Geheimnis oder die in Absatz 2 bezeichneten Verhältnisse zum persönlichen Lebensbereich des Verletzten gehören, auf die Angehörigen über; andernfalls geht es auf die Erben über. Handelt der Täter nach dem Tod des Betroffenen, gilt Satz 2 sinngemäß.

§ 123

Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber oder sein Vertreter, der gegen eine Verpflichtung aus diesem Gesetz verstößt.

(2) Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber oder sein Vertreter, der fahrlässig die in §§ 85, 95, 97, 102, 108 und 113 bezeichneten Unterrichtungs- und Beratungspflichten verletzt.

(3) Die Ordnungswidrigkeit wird mit einer Geldbuße bis zu 50 000 Deutsche Mark geahndet.

(4) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist das Landesarbeitsamt.

SIEBTER TEIL

Änderung von Gesetzen

§ 124

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

1. § 1 Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

   „Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn in Betrieben des privaten Rechts

   1. a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 99 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,

      b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann;

   2. a) in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,

      b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann."

2. Nach § 14 wird eingefügt:

   „§ 14 a

   Verfahren bei Auflösungsklage und Änderungsklage

   (1) Erhebt der Arbeitgeber nach Widerspruch des Betriebsrats zum Zwecke der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 105 Abs. 4 des Betriebsverfassungsgesetzes gegen den Arbeitnehmer Auflösungsklage, erkennt das Arbeitsgericht auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist oder ein wichtiger Grund dafür vorliegt. Das Arbeitsverhältnis endet mit der Rechtskraft der Entscheidung, jedoch bei ordentlicher Kündigung nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist.

   (2) Nimmt der Arbeitnehmer den Rechtsstreit nicht auf, obwohl er durch das Arbeitsgericht über die Folgen belehrt worden ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist; diese beginnt mit Zustellung der Auflösungsklage an den Arbeitnehmer.

(3) Im Falle der Auflösungsklage kann das Arbeitsgericht bei einer ordentlichen Kündigung auf Antrag des Arbeitgebers diesen durch einstweilige Verfügung von der Pflicht zur Weiterbeschäftigung entbinden, wenn die weitere Erfüllung dieser Verpflichtung den Arbeitgeber wirtschaftlich unzumutbar belasten würde und überwiegend wahrscheinlich ist, daß das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis auflösen wird. Bei einer außerordentlichen Kündigung tritt anstelle der wirtschaftlich unzumutbaren Belastung die Unzumutbarkeit, den Arbeitnehmer bis zum Abschluß des Verfahrens weiterzubeschäftigen.

(4) Die §§ 9 bis 12 und § 13 Abs. 1 Satz 3 gelten entsprechend.

(5) Für die Änderungsklage nach § 105 Abs. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes gelten die Absätze 1, 2 und 3 Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Auflösung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Änderung der Arbeitsbedingungen tritt."

3. § 15 Abs. 1 wird wie folgt gefaßt:

„(1) Die Kündigung eines Mitglieds oder eines, sei es auch vorübergehend, nach § 26 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes nachgerückten Ersatzmitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung, eines Seebetriebsrats oder einer aufgrund eines Tarifvertrages nach § 4 des Betriebsverfassungsgesetzes gebildeten Vertretung sowie eines in § 106 Abs. 1 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten Arbeitnehmers ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 106 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds oder eines, sei es auch vorübergehend, nach § 26 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes nachgerückten Ersatzmitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, eines Seebetriebsrats oder einer aufgrund eines Tarifvertrages nach § 4 des Betriebsverfassungsgesetzes gebildeten Vertretung innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds oder eines, sei es auch vorübergehend, nach § 26 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes nachgerückten Ersatzmitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht."

4. § 15 Abs. 3 wird wie folgt gefaßt:

„(3) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an, die Kündigung von Arbeitnehmern, die in sonstiger Weise bei der Vorbereitung, Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl tätig werden, vom Zeitpunkt dieser Tätigkeit an, jeweils bis zu einem halben Jahr nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses an unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 106 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb weiterer sechs Monate ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist."

§ 125

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe b wird wie folgt gefaßt:

   „b) Über das Bestehen, Nichtbestehen, die Auflösung oder die Änderung eines Arbeitsverhältnisses".

2. § 81 wird wie folgt geändert:

   a) Es wird folgender Absatz eingefügt:

      „(2) Durch Antrag kann auch die Verpflichtung begehrt werden, eine beabsichtigte Maßnahme zu unterlassen oder eine bereits durchgeführte Maßnahme aufzuheben und ihre Folgen zu beseitigen."

   b) Absätze 2 und 3 werden Absätze 3 und 4.

3. § 85 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 wird wie folgt gefaßt:

      „(1) Soweit sich aus Absatz 2 nichts anderes ergibt, findet aus Beschlüssen der Arbeitsgerichte oder gerichtlichen Vergleichen, durch die einem Beteiligten eine Verpflichtung auferlegt wird, die Zwangsvollstreckung statt. § 62 Abs. 1 ist entsprechend anzuwenden. Für die Zwangsvollstreckung gelten die Vorschriften des Achten Buches der Zivilprozeßordnung entsprechend mit der Maßgabe, daß der nach dem Beschluß Verpflichtete als Schuldner, derjenige, der die Erfüllung der Verpflichtung aufgrund des Beschlusses verlangen kann, als Gläubiger gilt."

   b) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

      „(2) Der Erlaß einer einstweiligen Verfügung ist zulässig. Für das Verfahren gelten die Vorschriften des Achten Buches der Zivilprozeßord-

nung über die einstweilige Verfügung entsprechend mit der Maßgabe, daß die Entscheidung durch Beschluß der Kammer ergeht, erforderliche Zustellungen von Amts wegen erfolgen, ein Anspruch auf Schadensersatz nach § 945 der Zivilprozeßordnung in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes nicht besteht und es im Zusammenhang mit einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts eines Verfügungsgrundes nicht bedarf."

4. § 98 Abs. 1 Satz 3 wird wie folgt gefaßt:

   „In den Fällen des § 80 Abs. 2 Satz 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes entscheidet der Vorsitzende allein. Wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle können die Anträge nur zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Für das Verfahren gelten die §§ 80 bis 85 entsprechend."

ACHTER TEIL

Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 126

Erstmalige Wahlen nach diesem Gesetz

(1) Die erstmaligen Wahlen nach diesem Gesetz finden im Jahre .... statt.

(2) Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehen, bleiben bis zur Neuwahl nach Absatz 1 im Amt. Ihre Rechte und Pflichten richten sich nach diesem Gesetz.

§ 127

Ermächtigung und Erlaß von Wahlordnungen

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, zur Regelung der in diesem Gesetz bezeichneten Wahlen mit Zustimmung des Bundesrates Rechtsverordnungen zu erlassen über

1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerliste und die Berechnung der Vertreterzahl;
2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen gegen diese;
3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung;
4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung;
5. die Stimmabgabe;
6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung;
7. die Aufbewahrung der Wahlakten.

§ 128

Verweisungen

Soweit in anderen Vorschriften auf Vorschriften verwiesen wird oder Bezeichnungen verwendet werden, die durch dieses Gesetz aufgehoben oder geändert werden, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften oder Bezeichnungen dieses Gesetzes.

§ 129

Außerkrafttreten von Vorschriften

(1) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 BGBl. I S. 13), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) mit Ausnahme seines § 129 außer Kraft. Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 erhält die Bezeichnung „Betriebsverfassungsgesetz 1972".

(2) Soweit in den nicht aufgehobenen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 auf Vorschriften verwiesen wird, die nach Absatz 1 aufgehoben sind, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften dieses Gesetzes.

§ 130

Öffentlicher Dienst und Übergangsvorschriften zum Betriebsverfassungsrecht

(1) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(2) Wird eine Dienststelle des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder einer sonstigen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts in einen Betrieb privaten Rechts umgewandelt, nimmt der im Zeitpunkt der Umwandlung bestehende Personalrat die dem Betriebsrat nach diesem Gesetz zustehenden Aufgaben und Befugnisse solange wahr, bis ein Betriebsrat gewählt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des sechsten auf die Umwandlung folgenden Kalendermonats. Der bisherige Personalrat hat unverzüglich einen Wahlvorstand für die Wahl eines Betriebsrats zu bestellen.

(3) Werden mehrere Dienststellen im Sinne des Absatzes 2 zu einem Betrieb privaten Rechts zusammengeschlossen, gilt Absatz 2 entsprechend mit der Maßgabe, daß die bisherigen Personalräte gemeinsam die Aufgaben und Befugnisse eines Betriebsrats wahrnehmen; die Vorsitzenden der bisherigen Personalräte wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden.

§ 131

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die aufgrund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

§ 132

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 11. Mai 1989

Dr. Lippelt (Hannover), Frau Oesterle-Schwerin, Frau Dr. Vollmer und Fraktion

Begründung

Vorbemerkung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat bereits 1985 eine vollständige Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes der Öffentlichkeit vorgestellt. Vorschläge zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Beachtung der Umweltbelange sind dem gefolgt. Die Bundesregierung hat die Vorschläge des Deutschen Gewerkschaftsbundes nicht beachtet. Es ist aber eine grundlegende demokratische Frage, ob die gewählte Volksvertretung die Vorstellungen von Betroffenen aufnimmt und berät. Der Gesetzentwurf des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist aus den praktischen Erfahrungen und Bedürfnissen der Beschäftigten entstanden. Diese müssen im parlamentarischen Verfahren beraten werden.

A. Allgemeine Begründung

Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 hat gegenüber den gesetzlichen Grundlagen von 1952 erheblich zur Fortentwicklung des Betriebsverfassungsrechts beigetragen. Die vom DGB geforderte umfassende betriebliche Mitbestimmung ist jedoch mit ihm nicht verwirklicht worden.

In den zurückliegenden Jahren haben sich bei der Anwendung des Gesetzes überdies erhebliche Mängel gezeigt. So reichen seine Bestimmungen nicht aus, um der Arbeitgeberstrategie entgegenzutreten, durch Leistungsverdichtung und Wegrationalisieren von Arbeitsplätzen wirtschaftliche Interessen auf dem Rükken der Arbeitnehmer auszutragen. Darüber hinaus müssen bestimmte Lücken, die der Gesetzgeber bei der letzten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes noch nicht oder nicht genügend erkennen konnte, beseitigt und entsprechende gesetzliche Vorschriften geschaffen werden. Das gilt insbesondere für die Einführung und Anwendung neuer Technologien auf der Grundlage der Mikroelektronik.

Der DGB hat deshalb bereits im Jahre 1982 „Grundsätze des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsrechts" vorgelegt. In thesenartiger Form enthalten sie die aus der Sicht der Gewerkschaften wesentlichsten Forderungen zur Fortschreibung des Betriebsverfassungsgesetzes. Diese Grundsätze sehen vor allem vor: Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats; Verbesserung seiner Arbeitsmöglichkeiten; Verstärkung der Grundlagen der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft; Einbeziehung aller Arbeitnehmer in die Schutzfunktion des Gesetzes; Abbau der Gruppenschranken zwischen Angestellten und Arbeitern.

Der hier vorliegende Gesetzesvorschlag bringt umfassende Detailregelungen zu diesen Grundsätzen. Er macht zugleich deutlich, daß sich die Gewerkschaften nicht mit einer bloßen Abwehr der Bestrebungen begnügen, mit denen eine Verschlechterung des geltenden Betriebsverfassungsrechts herbeigeführt werden soll.

Ausbau der Mitbestimmung

Das Mitbestimmungsrecht setzt eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber voraus. In der Praxis ist immer wieder festzustellen, daß die Informationen — wenn überhaupt — oft zu spät erteilt werden, zeitlich zu kurz reichen, inhaltlich nur Teilbereiche umfassen und die Auswirkungen der vorgesehenen Maßnahmen auf die Arbeitnehmer nicht oder nur ungenügend darstellen. Es wird deshalb gefordert, daß der Betriebsrat vom Beginn der Entscheidungsvorbereitung einer Maßnahme an fortlaufend umfassend zu unterrichten ist. Die Unterrichtung hat sich auch auf sämtliche Auswirkungen, die für die Arbeitnehmer eintreten können, zu erstrecken.

Innerhalb der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung neuer Technologien von besonderer Bedeutung. Die Computertechnologie auf der Basis der Mikroelektronik zeigt sich in vielerlei Gestalt: z. B. als computergestützte Planungs- und Kontrollsysteme, Betriebsdatenerfassungssysteme, Textverarbeitung, Personalinformationssysteme, computergestütztes Konstruieren und numerisch gesteuerte Werkzeugmaschinen. Immer aber geht es darum, daß Arbeitsprozesse und Arbeitsinhalte verändert werden und den Arbeitnehmern Nachteile drohen.

Es wird daher ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung solcher technischer Einrichtungen und Verfahren gefordert, die geeignet sind, Daten oder Signale aufzunehmen, zu erfassen, zu speichern, zu verarbeiten, zu übertragen oder auszugeben.

Das Mitbestimmungsrecht muß sich dabei auch auf den Rahmen erstrecken, in dem der Einsatz der neuen Technologien erfolgt. Es wird daher die Mitbestimmung bei der Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation vorgesehen. Der Betriebsrat hat dabei darauf hinzuwirken, daß die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt werden durch die Anreicherung von Arbeitsinhalten, die Sicherung und Entfaltung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, den Abbau von Kontrollen sowie durch die Abwendung, die Milderung oder den Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer.

Die Personalplanung hat für die Arbeitnehmer einen erheblichen Stellenwert. Mit ihr können Arbeitneh-

merinteressen bereits im Stadium der Planung berücksichtigt werden. Solche Arbeitnehmerinteressen sind etwa: Sicherung der Arbeitsplätze; Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch eine menschengerechte Arbeitsgestaltung; Einkommenssicherung; Schaffung von beruflichen Aufstiegschancen und entsprechende Qualifizierung der Arbeitnehmer durch Maßnahmen der Berufsbildung; Wahrnehmung besonderer Schutzinteressen von Arbeitnehmergruppen, beispielsweise älterer Arbeitnehmer; Abbau von Risiken, die durch Rationalisierungsmaßnahmen und technischen Wandel entstehen; Einsatz und Förderung der Arbeitnehmer entsprechend ihren Neigungen und Fähigkeiten; Gewährung von Chancen zur Entfaltung der Persönlichkeit durch die Arbeitsgestaltung.

Das im geltenden Recht vorgesehene bloße Unterrichtungs- und Beratungsrecht reicht nicht aus, damit der Betriebsrat diesen Arbeitnehmerinteressen ausreichend Geltung verschaffen kann. Die Personalplanung ist daher in die Mitbestimmung einzubeziehen. Das gilt auch für Teilbereiche der Personalplanung wie die Festsetzung des Personalbedarfs, die Personalbeschaffung, die Personalentwicklung, den Personaleinsatz und Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des Personals. Zum Beispiel muß sich angesichts der ständigen Leistungsverdichtung, der die Arbeitnehmer in den Betrieben unterworfen sind, das Mitbestimmungsrecht auch auf die für eine Arbeitsaufgabe einzusetzende Zahl von Arbeitnehmern erstrecken.

Die im bestehenden Gesetz vorgesehenen Verweigerungsgründe bei personellen Einzelmaßnahmen, wie etwa Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen, haben zu entfallen. Sie stehen einer gleichberechtigten Mitbestimmung entgegen. Bei Kündigungen hat der Arbeitgeber, wenn der Betriebsrat widerspricht, bei einem Festhalten an der Kündigungsabsicht eine Auflösungsklage beim Arbeitsgericht zu erheben.

Bei Betriebsänderungen geht es neben einer Sicherung der Arbeitsplätze vor allem um die personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer. Auch in dieser Hinsicht sind die Rechte des Betriebsrats fortzuschreiben; im geltenden Gesetz enthaltene Einschränkungen haben zu entfallen. Dazu gehören nicht zuletzt die negativen Bestimmungen des sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes zu den Sozialplanregelungen.

Bei diesen und den anderen Angelegenheiten, die der Mitbestimmung unterworfen werden sollen, ist sicherzustellen, daß der Arbeitgeber nicht einseitig unter Verletzung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats handelt. Es ist daher gesetzlich festzulegen, daß mitbestimmungspflichtige Maßnahmen, die der Arbeitgeber unter Verletzung von Rechten des Betriebsrats durchführt, unwirksam sind.

Arbeitsgrundlagen des Betriebsrats

Zu einer wirksamen Mitbestimmung gehören ausreichend gestaltete Arbeitsgrundlagen für den Betriebsrat. So müssen Betriebsratsbeschlüsse und -entscheidungen im Rahmen der Geschäftsführung des Betriebsrats gesetzlich die Vermutung der Rechtmäßigkeit haben. In der betrieblichen Praxis werden Betriebsratsmitglieder immer wieder benachteiligt, etwa in Form eines Lohnabzugs, wenn sich der Arbeitgeber auf den Standpunkt stellt, ein Betriebsratsbeschluß sei nicht im Rahmen der Aufgaben und der Rechte des Betriebsrats gefaßt worden oder mit Mängeln bei der Beschlußfassung behaftet. Es bleibt dem Arbeitgeber, falls er der Auffassung ist, eine ordnungsgemäße Beschlußfassung des Betriebsrats liege nicht vor, die Möglichkeit der Anrufung des Arbeitsgerichts oder der Einigungsstelle.

Die Regelungen über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern sind ebenso zu verbessern wie die Bestimmungen über die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.

Der Schutz von Betriebsratsmitgliedern und Mitgliedern anderer Betriebsverfassungsorgane ist umfassender zu gestalten. Die strafrechtlichen Bestimmungen zur Absicherung der Tätigkeit der Betriebsverfassungsorgane und ihrer Mitglieder sind zu verschärfen.

Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft

Der Bedeutung der gewerkschaftlichen Unterstützungs- und Beratungsfunktion im Rahmen der Betriebsverfassung entspricht es, die Grundlagen für die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat zu verbreitern. Dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern muß es, ohne daß ihnen dadurch Nachteile entstehen, besser als bisher ermöglicht werden, mit der Gewerkschaft in Verbindung zu treten.

Es ist ferner notwendig, die Bestimmungen über die Teilnahme von Gewerkschaftsvertretern an Sitzungen von Ausschüssen des Betriebsrats und anderer Betriebsverfassungsorgane wirksamer zu gestalten.

Gewerkschaftsvertreter müssen auch zur Wahrnehmung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben einen uneingeschränkten Zugang zu den einzelnen Betriebsbereichen und Arbeitsplätzen haben. Noch immer wollen Arbeitgeber den Zutritt der Gewerkschaftsvertreter zum Betrieb auf das Betriebsratsbüro oder die Betriebsversammlung beschränkt wissen.

Von besonderer Bedeutung ist auch die Klarstellung, daß durch Tarifvertrag von den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann.

Einbeziehung aller Arbeitnehmer in die Schutzfunktion der Betriebsverfassung

Damit alle Arbeitnehmer in den sozialen Schutzbereich der Betriebsverfassung einbezogen werden, aber auch im Interesse einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung, die gegenüber dem Arbeitgeber einheitlich handelnd auftreten kann, ist es erforderlich, alle Beschäftigten — soweit sie nicht umfassende Unternehmerfunktionen ausüben — durch den Betriebs-

rat vertreten zu lassen. Es ist daher allen Versuchen entgegenzutreten, durch einen weitgefaßten betriebsverfassungsrechtlichen Begriff des leitenden Angestellten die Arbeitnehmerschaft zu spalten und Sprecherausschüsse für die leitenden Angestellten zu errichten. Notwendig ist vielmehr eine enge Begriffsbestimmung des Personenkreises der leitenden Angestellten im Bereich der Betriebsverfassung.

Rechte einzelner Arbeitnehmer in der Betriebsverfassung

Die einzelnen Arbeitnehmer sollen besser als bisher im Rahmen der Betriebsverfassung in die Lage versetzt werden, an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen mitzuwirken. Der Gesetzesvorschlag sieht auch in dieser Beziehung eine erhebliche Ausweitung des geltenden Rechts vor. Neben unmittelbaren Rechten, die dem einzelnen Arbeitnehmer einzuräumen sind, geht es dabei um Bestimmungen, mit denen ein wechselseitiger Informationsfluß zwischen den einzelnen Arbeitnehmern und ihrem Betriebsrat sichergestellt werden soll. So sollen die Arbeitnehmer berechtigt werden, zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat Gestaltungs- und Lösungsvorschläge zu erstellen.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugendvertretung ist in eine Jugend- und Auszubildendenvertretung umzuwandeln. Aufgrund der Verlängerung der allgemeinen Schulbildung, des Mangels an Ausbildungsplätzen und aus anderen Gründen hat die Zahl der wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer in den letzten Jahren kontinuierlich abgenommen, und zwar in einem Ausmaß, daß das Betriebsverfassungsorgan „Jugendvertretung" in Frage gestellt ist.

Die nunmehr vorgesehene Jugend- und Auszubildendenvertretung soll nicht nur von den jugendlichen Arbeitnehmern gewählt werden, sondern auch von allen Auszubildenden, die in einer beruflichen Erstausbildung stehen. Der Status der Jugend- und Auszubildendenvertretung, insbesondere ihre Zuordnung zum Betriebsrat, entspricht grundsätzlich der Konzeption der bisherigen Jugendvertretung. Die Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind allerdings auszubauen und zu konkretisieren.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu § 1

Es gibt zahlreiche Betriebe, insbesondere im Handwerk und in der Landwirtschaft, in denen die nach dem geltenden Gesetz erforderliche Anzahl von wahlberechtigten und wählbaren Arbeitnehmern nicht vorhanden ist, die Beschäftigten gleichwohl einen Betriebsobmann zur Vertretung ihrer betrieblichen Interessen wählen möchten. Es soll daher zur Bildung eines Betriebsrats (Betriebsobmanns) ausreichen, wenn in einem Betrieb drei Arbeitnehmer tätig sind, von denen einer wählbar ist. Im übrigen soll es genügen, daß die Arbeitnehmer „regelmäßig" beschäftigt sind; eine „ständige" Beschäftigung ist nicht notwendig. Zu dem Wegfall der Wahlberechtigung vgl. § 8 Abs. 1 Gesetzesvorschlag und die entsprechende Begründung.

Zu § 2

Zu Absätzen 1 und 2

Eine Reihe von Betrieben ist zwar betriebsratsfähig, ein Betriebsrat besteht in ihnen jedoch nicht. Vor allem in kleineren Betrieben ist das vielfach der Fall.

Die Ursache liegt oft darin, daß es dem Arbeitgeber gelingt, die Belegschaft durch Überredung oder Druck von der Bildung eines Betriebsrats abzuhalten. Die Einleitung der Betriebsratswahl durch die Gewerkschaft ist dann regelmäßig der einzige Weg, die Arbeitnehmer solcher Betriebe in den Schutz der Betriebsverfassung einzubeziehen. Das wiederum setzt voraus, daß die Betriebe erfaßt und somit bekannt werden. Diesem Zweck dient die vorgesehene Bestimmung.

Die für den Betrieb zuständige Berufsgenossenschaft ist eine zur Erfassung besonders geeignete Stelle. Die Erfassung soll jeweils in dem Jahr stattfinden, in dem nach § 13 die regelmäßigen Betriebsratswahlen durchzuführen sind.

Zu § 3

Vorbemerkung

In dieser Bestimmung werden, ohne grundsätzliche Änderung der Konzeption der Betriebsverfassung, notwendige Klarstellungen vorgenommen. Nach wie vor sollen Betriebsrat und Arbeitgeber — unter Wahrung der gegensätzlichen betriebsverfassungsrechtlichen Positionen — zusammenarbeiten; bei unüberbrückbaren Meinungsverschiedenheiten soll auch weiterhin die Möglichkeit einer Schlichtung durch die Einigungsstelle gegeben sein.

Das im geltenden Gesetz enthaltene Wort „vertrauensvoll" hat jedoch zu entfallen. Es ist geeignet, den falschen Eindruck zu erwecken, daß die im Betrieb bestehenden und auszutragenden Konflikte wesentlich durch bloße harmonische Verhaltensweisen gelöst werden könnten. Vertrauen ist ohnehin eine durch Gesetzesbefehl nicht zu erzwingende innere Einstellung.

Zu Absatz 1

Eine wirksame Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen im Betrieb durch den Betriebsrat ist ohne eine umfassende gewerkschaftliche Unterstützung nicht möglich. Erst das Miteinander von Betriebsrat und Gewerkschaft, wie es in dieser Bestimmung noch

ausdrücklicher als bisher verankert wird, führt zu einer optimalen Interessenwahrnehmung.

Soweit in dieser und den weiteren Bestimmungen nicht von „Gewerkschaften", sondern von „Gewerkschaft" gesprochen wird, liegt gegenüber dem geltenden Gesetz keine inhaltliche Änderung vor. Es soll jedoch deutlich gemacht werden, daß nicht der sogenannte Gewerkschaftspluralismus — der von denjenigen gefördert wird, die eine Spaltung der Arbeitnehmerschaft herbeiführen wollen — ein erstrebenswertes Ziel ist. Die zur wirksamen Unterstützung der Betriebsräte notwendige gewerkschaftliche Organisationsform ist nach wie vor die Einheitsgewerkschaft, in der sich Angestellte, Arbeiter und Beamte, ungeachtet ihrer politischen und weltanschaulichen unterschiedlichen Auffassung, zusammengeschlossen haben. Zu dieser Einheitsgewerkschaft gehört der Grundsatz: ein Betrieb — eine Gewerkschaft. Das muß jedoch keineswegs ausschließen, daß es Betriebe gibt, in denen nicht nur die Einheitsgewerkschaft vertreten ist.

Zu Absatz 2

Den umfassenden gewerkschaftlichen Aufgaben und der Unterstützungsfunktion der Gewerkschaft im Rahmen der Betriebsverfassung widersprechen die im geltenden Gesetz enthaltenen Einschränkungen. Sie haben deshalb zu entfallen.

Dagegen ist die Klarstellung notwendig, daß den Gewerkschaftsvertretern auch der Zutritt zu den einzelnen Betriebsbereichen und Arbeitsplätzen zu gewähren ist. Noch immer gibt es Arbeitgeber, die den Zutritt der Gewerkschaftsvertreter zum Betrieb auf das Betriebsratsbüro oder die Betriebsversammlung beschränkt wissen wollen.

Zu Absatz 3

Auch das Recht des Arbeitgebers, zur Erfüllung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben Vertreter der Vereinigung der Arbeitgeber hinzuzuziehen, wird klarer als bisher gefaßt.

Zu Absatz 4

Änderung gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 4

Es ist noch immer umstritten, ob und inwieweit das geltende Betriebsverfassungsrecht durch Tarifvertrag erweitert werden kann. Daher ist es notwendig, ausdrücklich festzulegen, daß das Betriebsverfassungsrecht durch Tarifnormen zugunsten der Arbeitnehmer weiterentwickelt werden kann. Die Bestimmung macht im übrigen die umfassende Bedeutung der Gewerkschaft innerhalb der Betriebsverfassung deutlich und ermöglicht praxisbezogene tarifliche Regelungen dort, wo das Gesetz branchen- und betriebsspezifische Bestimmungen nicht vorsehen kann.

Zu § 5

Zu Absatz 1

Vielfach werden Unternehmensspaltungen oder sonstige Unternehmensänderungen lediglich aus betriebswirtschaftlichen oder steuerlichen Gründen vorgenommen, wobei der bisherige Betriebs- bzw. Unternehmenszweck weiterverfolgt wird. Oft besteht dann die einheitliche arbeitsorganisatorische und arbeitstechnische Leitung weiter.

Es ist in solchen Fällen nicht sinnvoll und läuft einer wirksamen Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen zuwider, daß der einheitlichen Unternehmens-/Arbeitgeberleitung wegen der formalen Unternehmensgrenzen mehrere Betriebsräte oder Gesamtbetriebsräte gegenüberstehen. Die Interessen der Arbeitnehmer eines solchen Gesamtbereiches können am wirksamsten durch einen einheitlichen Betriebsrat wahrgenommen werden, der durch alle Arbeitnehmer des Gemeinschaftsbetriebs gewählt wird.

Zu Absätzen 2 und 3

In dem Gesetzesvorschlag werden die Begriffe „Betriebsteil" und „Nebenbetrieb", wie sie schon im geltenden Gesetz (§ 4) verwendet werden, beibehalten. Es ist jedoch immer wieder festzustellen, daß zwar Betriebsteile als selbständige Betriebe gelten oder Nebenbetriebe die Voraussetzungen zur Bildung eines Betriebsrats erfüllen, eine Betriebsvertretung gleichwohl nicht besteht. In diesen Fällen soll der Betriebsteil bzw. der Nebenbetrieb dem Hauptbetrieb zugeordnet werden. Etwas anderes soll nur gelten, wenn die Arbeitnehmer des Betriebsteils bzw. des Nebenbetriebs die Zuordnung zu einem anderen Betrieb des Unternehmens beschließen.

Zu § 6

Zu Absatz 1

Die Einfügung der Worte „des Betriebs" und des Begriffs „Ausbildung" anstelle „Berufsausbildung" ist lediglich klarstellender Art. Darüber hinaus wird festgelegt, daß auch derjenige Arbeitnehmer des Betriebs ist, der in einer außer- oder überbetrieblichen Ausbildungsstätte ausgebildet wird. Mit dem Einsatz neuer Technologien auf der Grundlage der Mikroelektronik besteht die Möglichkeit, Arbeitsplätze zu dezentralisieren und nicht mehr zentral im Unternehmen zu belassen. Vor allem der Ausbau der Telekommunikation erleichtert die Auslagerung von Teilfunktionen. Das führt zur computergestützten Heimarbeit.

Die sich für die in computergestützter Heimarbeit Beschäftigten ergebenden Probleme sind vielfältiger Art. Dazu gehört die Gefahr, daß die Schutzfunktion des Betriebsverfassungsrechts leerläuft. Es wird des-

halb ausdrücklich festgelegt, daß neben den sonst in Heimarbeit Beschäftigten, auf die grundsätzlich bereits das jetzt bestehende Betriebsverfassungsrecht Anwendung findet, auch diejenigen Personen als Arbeitnehmer gelten, die zwar für den Betrieb Arbeit leisten, aber lediglich durch elektronische Mittel mit ihm verbunden sind. Für diese Beschäftigten wird der Begriff „Fernarbeitnehmer" verwendet.

Es kann sein, daß mehrere solcher Beschäftigter in räumlicher Hinsicht zusammengefaßt werden. Durch die Verweisung auf § 5 Abs. 3 ist daher klarzustellen, daß ein solcher Bereich dem eigentlichen Betrieb zuzuordnen ist.

Zu Absatz 2

Es ist nicht gerechtfertigt, Arbeitnehmer vom Schutz der Betriebsverfassung auszuschließen, wenn ihre Beschäftigung lediglich vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt wird oder wenn sie nur vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden. Nur in den Fällen, in denen diese Motive ausschließlich für die Beschäftigten maßgebend sind, soll das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung finden.

Zu Absatz 3

Die Begriffsabgrenzung des leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 des geltenden Gesetzes hat vor allem wegen der in der Nummer 3 enthaltenen unklaren Formulierung dazu geführt, daß es zu zahlreichen Streitigkeiten und arbeitsgerichtlichen Verfahren gekommen ist. Die vorgesehenen Gesetzesformulierungen, wie sie insbesondere in der dritten Fallgruppe enthalten sind, wollen nicht nur eine eindeutigere Abgrenzung sichern. Es soll auch eindeutig bestimmt werden, daß alle Arbeitnehmer in den Schutzbereich der Betriebsverfassung einzubeziehen sind. Nur solche Beschäftigte, die umfassende Unternehmer-/Arbeitgeberfunktionen ausüben, sollen aus der Betriebsverfassung ausgeschlossen sein. Die eindeutigere und zugleich engere neue Begriffsbestimmung führt somit dazu, daß der Betriebsrat alle Arbeitnehmer vertreten und gegenüber dem Arbeitgeber einheitlich handelnd auftreten kann. Die Bestimmung wirkt auch der Errichtung von Sprecherausschüssen entgegen, die nach Auffassung des DGB ein Spaltungsinstrument sind und die Gefahr einer Schwächung des Betriebsrats mit sich bringen.

Zu § 7

Zu Absätzen 1 und 2

Die in dieser Bestimmung enthaltenen Regelungen bleiben im wesentlichen unverändert. Die in Heimarbeit Beschäftigten sollen jedoch auch dann im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne Arbeiter bzw. Angestellte sein, wenn sie nicht in der Hauptsache, also nicht ausschließlich oder überwiegend, für den betreffenden Betrieb Heimarbeit verrichten.

Zu § 8

Zu Absatz 1

Auch bei der Errichtung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (vgl. dazu die §§ 64 ff. und die entsprechende Begründung) ist nach wie vor der Betriebsrat die Betriebsvertretung für alle Arbeitnehmer, somit auch der jugendlichen Beschäftigten. Der Betriebsrat hat über die verschiedensten Fragen, wie etwa der Berufsausbildung, zu entscheiden, die für die jugendlichen Arbeitnehmer von wesentlicher Bedeutung sind. Es ist deshalb gerechtfertigt, diesem Personenkreis durch die Gewährung des aktiven Wahlrechts bei der Betriebsratswahl die Möglichkeit zu geben, den Betriebsrat mit zu legitimieren und auf seine Zusammensetzung Einfluß zu nehmen. Deshalb wird im folgenden nur noch von Arbeitnehmern gesprochen, ohne — wie das im geltenden Betriebsverfassungsrecht an verschiedenen Stellen geschieht — die Wahlberechtigung ausdrücklich zu erwähnen.

Zu Absatz 2

Nach dem geltenden Gesetz (§ 8 Abs. 1) werden auf die für das passive Wahlrecht notwendige Dauer der Betriebszugehörigkeit auch Zeiten angerechnet, die der betreffende Arbeitnehmer unmittelbar vorher in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns verbracht hat. Das geltende Gesetz stellt dabei auf den Unterordnungskonzern (§ 18 Abs. 1 Aktiengesetz) ab. Diese Begrenzung ist nicht gerechtfertigt. Es muß ausreichen, wenn solche Zeiten auch in einem Gleichordnungskonzern (§ 18 Abs. 2 Aktiengesetz) verbracht worden sind.

Zu Absatz 3

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 9

Vor allem in Großbetrieben steht es einer wirksamen Betriebsratsarbeit entgegen, daß das geltende Gesetz (vgl. § 9) im Verhältnis zur Zahl der Arbeitnehmer eines Betriebes nur eine geringe Zahl von Betriebsratsmitgliedern vorsieht. So sind beispielsweise in einem Betrieb mit 1 000 Arbeitnehmern 11 Betriebsratsmitglieder zu wählen. Ein Betrieb mit 2 000 Arbeitnehmern erhält nicht die doppelte Zahl von Betriebsratsmitgliedern; der Betriebsrat besteht vielmehr nur aus 15 Betriebsratsmitgliedern. Es ist daher notwendig, vor allem in größeren Betrieben, die Zahl der Betriebsratsmitglieder zu erhöhen.

Zu § 10

Der DGB und seine Gewerkschaften lehnen alle Bestrebungen ab, durch einen extremen Ausbau von Gruppen- und Minderheitenregelungen die Betriebsratswahl zu erschweren, die Spaltung des Betriebsrats zu betreiben und seine Stellung gegenüber dem Arbeitgeber zu schwächen. Es ist vielmehr notwendig anzustreben, daß die Betriebsvertretung möglichst geschlossen gegenüber dem Arbeitgeber auftreten kann. Ein Abbau der Gruppenschranken würde dazu beitragen und im übrigen einer Vereinfachung der Wahlgrundlagen dienen. Die in § 10 Abs. 2 geltendes Gesetz enthaltene Regelung, nach der die Minderheitsgruppe in Verstärkung des Gruppenrechts nach § 10 Abs. 1 eine Mindestzahl von Gruppenvertretern erhält, soll deshalb entfallen. Auch die Bestimmung des § 10 Abs. 3 geltendes Gesetz hat in Wegfall zu kommen.

Zur Vertretung der Gruppen der Arbeiter und Angestellten im Betriebsrat soll somit ausschließlich auf das zahlenmäßige Verhältnis der jeweiligen Gruppe zur Gesamtbelegschaft abgestellt werden. Es soll allerdings die Möglichkeit des § 12 Abs. 1 geltendes Gesetz erhalten bleiben, nach der die Verteilung der Betriebsratssitze abweichend geregelt werden kann. Ein solcher Beschluß ist in beiden Gruppen mit der Mehrheit der Abstimmenden herbeizuführen.

Zu § 11

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 12

Zu Absatz 1

Die Bestimmung des § 12 Abs. 2 geltendes Gesetz, nach der jede Gruppe Angehörige der anderen Gruppe wählen kann, bleibt erhalten. Die Arbeitergruppe kann somit einen Angestellten als ihren Gruppenvertreter wählen bzw. die Angestelltengruppe einen Arbeiter. Es wird jedoch klargestellt, daß die gruppenfremde Kandidatur auch bei der gemeinsamen Wahl von Angestellten und Arbeitern erfolgen kann. Das ist bisher noch umstritten.

Zu Absatz 2

Eine gruppenfremde Kandidatur soll nicht gegen den Willen der Arbeitnehmergruppe erfolgen dürfen, für die gruppenfremd kandidiert wird. Kandidiert beispielsweise ein Angestellter für die Arbeitergruppe, also gruppenfremd, ist sicherzustellen, daß diese Kandidatur zumindest von einem nicht unerheblichen Teil der Arbeitergruppe getragen wird.

Zu § 13

Zu Absätzen 1 bis 3

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 14

Zu Absatz 1

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu Absatz 2

Die Betriebsratswahlen werden — mit steigender Tendenz — als gemeinsame Wahl von Angestellten und Arbeitern durchgeführt, obwohl dazu getrennte Vorabstimmungen in beiden Gruppen notwendig sind. Bereits das rechtfertigt es, die gemeinsame Wahl als die Regelwahl vorzusehen und zu bestimmen, daß sie künftig ohne Vorabstimmungen erfolgt. Durch die gemeinsame Wahl wird der Betriebsrat überdies von den Wählern insgesamt legitimiert. Seine Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber wird damit verstärkt.

Die gemeinsame Wahl vereinfacht im übrigen das ohnehin schon sehr komplizierte Wahlverfahren und trägt zum Abbau der Gruppenschranken bei. Die Gruppenwahl soll jedoch dann möglich sein, wenn dies von beiden Arbeitnehmergruppen beschlossen wird. Soweit im Zusammenhang mit dem Abstimmungsverfahren nicht mehr von „wahlberechtigten" Gruppenangehörigen gesprochen wird, ist das darauf zurückzuführen, daß nach dem Gesetzesvorschlag die Wahlberechtigung für alle Arbeitnehmer des Betriebs besteht (vgl. § 8 Abs. 1 Gesetzesvorschlag und die entsprechende Begründung).

Zu Absatz 3

Eine inhaltliche Änderung liegt nicht vor. Die Bedeutung der Mehrheitswahl (Personenwahl), die insbesondere darin besteht, daß der Wähler durch die Verteilung seiner Stimmen unmittelbar die in den Betriebsrat zu entsendenden Personen auswählt, rechtfertigt es, diese Wahlart an erster Stelle zu nennen.

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, daß die Bestimmung des § 14 Abs. 4 Satz 2 geltendes Gesetz zu entfallen hat. Danach ist in bestimmten Fällen in einem getrennten Wahlgang ein Ersatzmann zu wählen. Diese Bestimmung, die ganz überwiegend in kleineren Betrieben zur Anwendung kommt, hat sich nicht bewährt. Sie ist sehr kompliziert und hat zu erheblichen Schwierigkeiten immer dann geführt, wenn der Betriebsobmann bzw. der einzige Gruppenvertreter oder der Ersatzmann nicht mehr zur Verfügung stand.

Zu Absätzen 4 und 5

Das Bundesverfassungsgericht hat zu den inhaltlich gleichlautenden Wahlvorschriften des § 19 Abs. 4 Satz 2 und Abs. 5 Bundespersonalvertretungsgesetz durch Beschluß vom 16. Oktober 1984 (ArbuR 1985 S. 62ff.) entschieden, daß die vorgesehene Unterzeichnung von Wahlvorschlägen grundsätzlich durch ein Zehntel der Beschäftigten bzw. der Gruppenangehörigen eine zu hohe Zugangsschranke darstellt.

Die Reduzierung des Unterschriftenquorums von einem Zehntel auf ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer bzw. der Gruppenangehörigen wird als ausreichend angesehen. Der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts widerspricht es nicht, daß in jedem Fall — wie schon nach dem geltenden Recht — die Unterzeichnung durch 100 Arbeitnehmer bzw. 100 Gruppenangehörige ausreichen soll. Diese Regelung wird deshalb beibehalten.

Zu Absatz 6

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 15

Zu Absätzen 1 bis 10

In der Begründung zu § 2 Gesetzesvorschlag ist bereits darauf hingewiesen worden, daß es Betriebe gibt, die zwar an sich betriebsratsfähig sind, in denen aber kein Betriebsrat gewählt worden ist. In vielen dieser Betriebe hat es der Arbeitgeber verstanden, durch Überredung der Arbeitnehmer oder durch entsprechenden Druck die Bildung eines Betriebsrats (Betriebsobmanns) zu verhindern.

Es ist daneben festzustellen, daß auch — vor allem in Kleinbetrieben — die Kompliziertheit der Wahlvorschriften der Bildung eines Betriebsrats bzw. eines Betriebsobmanns in nicht wenigen Fällen entgegensteht.

Diesen Schwierigkeiten will das hier vorgesehene vereinfachte Wahlverfahren für Kleinbetriebe abhelfen. Der Betriebsobmann, der in Betrieben mit drei bis 20 Arbeitnehmern zu wählen ist, soll in einem vereinfachten Verfahren gewählt werden. Die Vereinfachung der Wahl soll dabei so weit gehen, daß die Formalien erheblich eingeschränkt und die sonst geltenden Fristen wesentlich verkürzt werden bzw. ganz entfallen. Das vereinfachte Wahlverfahren wird in den einzelnen Absätzen dieser Vorschrift so konkret dargestellt, daß sich eine weitere Begründung erübrigt.

Zu § 16

Zu Absätzen 1 und 2

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 17

Zu Absätzen 1 und 2

Soweit statt von „Wahlberechtigten" nunmehr von „Arbeitnehmern" gesprochen wird, liegt die notwendige Anpassung an § 8 Abs. 1 Gesetzesvorschlag vor (vgl. diese Bestimmung und die entsprechende Begründung).

Die bisher zwingende Bestimmung, nach der im Wahlvorstand beide Gruppen (Arbeiter und Angestellte) vertreten sein müssen, wird in eine Sollvorschrift umgewandelt. Eine solche Änderung ist nicht nur zweckmäßig; sie dient darüber hinaus dem Abbau des Gruppenprinzips (vgl. § 14 Abs. 2 Gesetzesvorschlag und die entsprechende Begründung). Der Wegfall des letzten Halbsatzes in Absatz 2 Satz 3 „... wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist," bedeutet keine inhaltliche Änderung. Der Halbsatz ist überflüssig, da das Arbeitsgericht eine solche Bestellung ohnehin nur vornehmen wird, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratswahl erforderlich ist. Im übrigen soll die Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht auch in Betrieben mit zwanzig und weniger Arbeitnehmern möglich sein.

Zu § 18

Zu Absatz 1

Es ist nicht immer möglich, wie etwa in Schichtbetrieben, daß die Betriebsversammlung zur Bestellung des Wahlvorstands als Vollversammlung aller Arbeitnehmer durchgeführt wird. Der vorgesehene Verweis auf § 45 (Teilversammlungen) will dem Rechnung tragen.

Zu Absätzen 2 und 3

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 19

Zu Absätzen 1 bis 3

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 20

Zu Absatz 1

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu Absatz 2

Nach weitverbreiteter Auffassung und nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 1 zu § 14 BetrVG 1972) können Entscheidungen und Maßnahmen des Wahlvorstands bereits vor Abschluß einer Betriebsratswahl gerichtlich angegriffen werden.

Das führt zumindest zu einer erheblichen Verunsicherung beim weiteren Wahlablauf, teilweise auch zu einer Verzögerung der Betriebsratswahl und damit ggf. zu einer betriebsratslosen Zeit. Es ist daher gerechtfertigt, zu bestimmen, daß Entscheidungen und Maßnahmen des Wahlvorstands nur dann gerichtlich angefochten werden können, wenn dies im Zusammenhang mit der Anfechtung der Betriebsratswahl geschieht.

Eine Ausnahme ist nur gerechtfertigt, wenn solche Gründe vorliegen, die zu einer Nichtigkeit der Betriebsratswahl führen können. Liegen solche schwerwiegenden Ausnahmefälle vor, kommt auch eine Aussetzung der Wahl durch einstweilige Verfügung in Betracht. Das Arbeitsgericht hat aber auch dann zu prüfen, ob die Gründe, die möglicherweise zur Nichtigkeit der Betriebsratswahl führen, schwerwiegender sind als die Nachteile, die dadurch eintreten können, daß für die Arbeitnehmer eine betriebsratslose Zeit entsteht.

Zu Absatz 3

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 4

Die erfolgreiche Anfechtung einer Betriebsratswahl entzieht dem Betriebsrat die Grundlage für sein weiteres Bestehen. Sie führt somit zu einem betriebsratslosen Betrieb. Dieses Ergebnis tritt auch ein, wenn die Wahl des Betriebsrats für nichtig erklärt wird. Die vorgesehene Regelung will die dadurch für die Arbeitnehmer eintretenden Nachteile möglichst gering halten. Das Arbeitsgericht soll berechtigt und verpflichtet sein, ebenso wie bei einer Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten (vgl. § 23 Abs. 1 und 2 geltendes Gesetz), einen Wahlvorstand für die Neuwahl einzusetzen. Dieser Wahlvorstand soll berechtigt sein, bis zur Neuwahl einer Betriebsvertretung die Amtsgeschäfte eines Betriebsrats wahrzunehmen (vgl. § 24 Abs. 2 Satz 3 Gesetzesvorschlag und die entsprechende Begründung).

Zu § 21

Zu Absätzen 1 und 2

Die hier vorgesehenen Regelungen sollen den Wahlschutz verstärken und dazu beitragen, daß für die Arbeitnehmer keine Nachteile im Zusammenhang mit der Einleitung und der Durchführung einer Betriebsratswahl entstehen. Aus Gründen der Klarstellung sind gegenüber dem geltenden Gesetz ansonsten redaktionelle Umstellungen vorgenommen worden.

Zu Absatz 3

Wegen der Kompliziertheit der Wahlvorschriften ist regelmäßig eine Schulung von Wahlvorstandsmitgliedern erforderlich. Diese kann eine gewisse Gewähr dafür bieten, daß die Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl ordnungsgemäß erfolgt. Die ausreichende Schulung der Wahlvorstandsmitglieder liegt auch im Interesse des Arbeitgebers, da eine erfolgreiche Wahlanfechtung durch die damit verbundene Wiederholung der Wahl regelmäßig erhebliche Kosten verursacht. Der Wahlvorstand soll in die Lage versetzt werden, festzulegen, für wie viele Arbeitstage die einzelnen Wahlvorstandsmitglieder zur Teilnahme an entsprechenden Schulungsveranstaltungen freizustellen sind. Das Schulungsbedürfnis der einzelnen Wahlvorstandsmitglieder kann nämlich unterschiedlich sein. Es wird besonders groß sein, wenn ein Wahlvorstandsmitglied erstmals dieses Amt ausübt. Die Auffassung, ein solches Wahlvorstandsmitglied könne sich im Betrieb von anderen erfahrenen ehemaligen Mitgliedern des Wahlvorstands oder von Betriebsratsmitgliedern, die bereits an einer Schulung über Wahlvorschriften teilgenommen haben, entsprechend unterrichten lassen, ist abzulehnen (so jetzt auch BAG vom 7. Juni 1984, ArbuR 1984 S. 347). Weder gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats, Wahlvorstandsmitglieder zu schulen, noch besteht in der betrieblichen Praxis die Möglichkeit, solche Schulungen sachgemäß durchzuführen.

Aber auch Wahlvorstandsmitglieder, die nicht erstmals ein solches Amt übernehmen, werden regelmäßig, z. B. über die neue Rechtsprechung, einer Schulung bedürfen. Es ist dabei auch zu berücksichtigen, daß Betriebsratswahlen grundsätzlich nur alle drei Jahre stattfinden.

Soweit es um die Einzelheiten der Durchführung der Schulungsveranstaltungen geht, wie etwa im Hinblick auf die Mitteilung an den Arbeitgeber über die Teilnahme eines bestimmten Wahlvorstandsmitglieds und die zeitliche Lage der Veranstaltung, sollen die Bestimmungen über Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Betriebsratsmitglieder entsprechend gelten.

Zu § 22

Zu Absatz 1

Die hier vorgesehene Änderung, daß die Amtszeit des neugewählten Betriebsrats nicht bereits mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses beginnt, sondern erst mit seiner Konstituierung, dient der Klarstellung und trägt im übrigen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluß vom 23. August 1984, ArbuR 1985 S. 163) Rechnung.

Zu Absatz 2

Der Notwendigkeit des Weiterbestehens der betrieblichen Interessenvertretung über den Zeitpunkt einer Betriebsstillegung hinaus, aber auch bei sonstigen betrieblichen Veränderungen, die an sich dazu führen, daß die Voraussetzungen für das Bestehen eines Betriebsrats entfallen, soll Rechnung getragen werden. Damit wird zugleich der vom Bundesarbeitsgericht (AP Nr. 6 zu § 59 KO) geschaffene und überwiegend auch in der Fachliteratur anerkannte Grundsatz in das Gesetz eingeführt, daß der Betriebsrat bei einer Betriebsstillegung ein sogenanntes Restmandat ausüben kann.

Zu Absatz 3

Sofern der Zusammenschluß von Betrieben nicht in der Weise geschieht, daß ein bestehender Betrieb einen weiteren oder mehrere weitere Betriebe in sich aufnimmt, sondern dadurch, daß ein neuer Betrieb entsteht, sind die darin beschäftigten Arbeitnehmer nach dem geltenden Recht bis zur Neuwahl eines Betriebsrats ohne Betriebsvertretung. Unter Anwendung der Grundsätze für die Ausübung eines Restmandats (vgl. Absatz 2 und die entsprechende Begründung) wird deshalb festgelegt, daß die Mitglieder der Betriebsräte in den Betrieben, die bis zu dem Zusammenschluß bestanden haben, nunmehr den Betriebsrat für den neu entstandenen Betrieb bilden. Ein solches Restmandat soll auch Anwendung finden, wenn nicht Betriebe, sondern Betriebsteile zu einem neuen Betrieb zusammengefaßt werden. Das Restmandat eines solchen Betriebsrats endet mit der Konstituierung des neugewählten Betriebsrats (vgl. Absatz 1).

Zu § 23

Nach § 4 Gesetzesvorschlag kann durch Tarifvertrag von den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zugunsten der Arbeitnehmer oder ihrer nach dem Gesetz zu bildenden Vertretungen abgewichen werden. Das beinhaltet etwa auch die Möglichkeit von Regelungen über die Errichtung einer anderen Vertretung der Arbeitnehmer für Betriebe, in denen wegen ihrer Eigenart der Errichtung von Betriebsräten besondere Schwierigkeiten entgegenstehen oder über eine vom Gesetz abweichende Zuordnung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben, soweit dadurch die Bildung von Betriebsvertretungen erleichtert wird (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 2 und 3 geltendes Gesetz). Wird ein solcher Tarifvertrag abgeschlossen, soll ein evtl. bestehender Betriebsrat die Amtsgeschäfte solange weiterführen, bis sich die auf der Rechtsgrundlage des Tarifvertrags zu bildende Betriebsvertretung konstituiert hat.

Zu § 24

Zu Absatz 1

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 2

Schon im geltenden Recht ist bestimmt, daß bei einer Auflösung des Betriebsrats das Arbeitsgericht unverzüglich einen Wahlvorstand für die notwendige Neuwahl einzusetzen hat (§ 23 Abs. 2 geltendes Gesetz). Damit wird aber weder eine betriebsratslose Zeit noch das Eintreten von Nachteilen für die Arbeitnehmer verhindert. Deshalb muß der Wahlvorstand vorübergehend — bis zur Konstituierung der neugewählten Betriebsvertretung — die Amtsgeschäfte eines Betriebsrats wahrnehmen.

Zu Absatz 3

Es hat sich als notwendig erwiesen, die Rechtslage bei Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz systematisch eindeutiger zu regeln. Es wird deshalb klargestellt, daß die Anwendung dieser Bestimmung auf den Fall der Prozeßstandschaft (Geltendmachung fremder Rechte im eigenen Namen) seitens des Betriebsrats beschränkt wird. Der Betriebsrat kann daher z. B. tätig werden, wenn der Arbeitgeber Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung verletzt.

Der dem Betriebsrat zugesprochene Leistungsanspruch soll bei einem groben Pflichtverstoß des Arbeitgebers bestehen. Damit die Sanktion im übrigen ihre Wirksamkeit behält, wird der höchstzulässige Ordnungs- und Zwangsgeldbetrag von 20 000 DM auf 50 000 DM heraufgesetzt. Dem Zweck der Regelung entsprechend wird außerdem klargestellt, daß die Rechte des Betriebsrats bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen eine Verpflichtung, die er gegenüber der Betriebsvertretung aus diesem oder einem anderen Gesetz hat, unberührt bleiben.

Zu Absatz 4

Das Recht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Gesetz tätig zu werden, besteht schon bisher (vgl. § 23 Abs. 3 geltendes Gesetz). Es liegt somit nur eine redaktionelle Anpassung an die Klarstellung vor, welchen Charakter die Bestimmung des Absatzes 3 hat (vgl. Absatz 3 und die entsprechende Begründung).

Zu § 25

Zu Absatz 1

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 2

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 26

Zu Absatz 1

Die hier vorgesehenen Änderungen sind lediglich redaktioneller Art.

Zu Absatz 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor. § 25 Abs. 3 geltendes Gesetz entfällt, da § 14 Abs. 4 geltendes Gesetz ersatzlos gestrichen worden ist.

Zu § 27

Zu Absatz 1

Zu dem hier vorgesehenen Abbau des Gruppenprinzips vgl. § 10 und die entsprechende Begründung. Gleiches gilt für den Wegfall des § 26 Abs. 2 geltendes Gesetz. Mit der ansonsten vorgesehenen Regelung, daß sich der Betriebsrat einen oder mehrere Protokollführer wählen kann, soll eine bisher bestehende Gesetzeslücke geschlossen werden.

Zu Absatz 2

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu Absatz 3

Die hier vorgesehene Änderung will eine bisher bestehende Gesetzeslücke schließen.

Zu § 28

Zu Absatz 1

Neben der aus Gründen der Systematik erfolgenden Übernahme der bereits bestehenden Regelung (§ 27 Abs. 3 Satz 1), nach der der Betriebsausschuß die laufenden Geschäfte des Betriebsrats führt, wird festgelegt, daß erst ab einem Betriebsrat mit elf (bisher neun) oder mehr Mitgliedern ein Betriebsausschuß zu bilden ist. Damit wird zugleich sichergestellt, daß die Mitglieder des Betriebsausschusses nicht das Gesamtgremium in der Weise überstimmen können, daß sie an sich selbst Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen (vgl. § 27 Abs. 3 geltendes Gesetz). Bei einem Betriebsrat mit neun Mitgliedern ist das möglich, da der Betriebsausschuß aus fünf Mitgliedern besteht.

Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß sich die Betriebsgröße, ab der ein Betriebsausschuß zu bilden ist, gegenüber dem geltenden Recht nicht ändert. Das ist darauf zurückzuführen, daß der Gesetzesvorschlag die Zahl der Betriebsratsmitglieder erhöht. Während nach dem geltenden Gesetz (§ 9) in einem Betrieb von 301 bis 600 Arbeitnehmern der Betriebsrat aus neun Mitgliedern besteht, beträgt nach § 9 des Gesetzesvorschlags die Betriebsratsgröße bei 301 bis 500 Arbeitnehmern schon elf Mitglieder.

Zu Absatz 2

Zu dem hier vorgesehenen Abbau des Gruppenprinzips vgl. § 10 und die entsprechende Begründung.

Zu Absatz 3

Die hier vorgesehene Änderung ist lediglich redaktioneller Art.

Zu Absatz 4

Die hier vorgesehene Änderung ist lediglich redaktioneller Art.

Zu § 29

Zu Absätzen 1 und 2

Es wird klargestellt, daß jeder Betriebsrat, unabhängig von seiner zahlenmäßigen Größe, Ausschüsse bilden kann. Aufgaben zur selbständigen Erledigung kann der Betriebsrat — in Übereinstimmung mit dem geltenden Gesetz — den Ausschüssen aber nur übertragen, wenn ein Betriebsausschuß gebildet worden ist (vgl. dazu § 28 Gesetzesvorschlag). Zum Wegfall des Gruppenprinzips nach § 28 Abs. 2 geltendes Gesetz vgl. § 10 und die entsprechende Begründung.

Zu Absatz 3

Es wird klargestellt, daß die in die gemeinsamen Ausschüsse entsandten Betriebsratsmitglieder an die Beschlüsse des Betriebsrats gebunden sind.

Zu § 30

Zu Absätzen 1 und 2

Unabhängig von der Forderung nach der Errichtung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (vgl. §§ 64 ff. Gesetzesvorschlag) ist ein Ausschuß des Betriebsrats für Jugend- und Ausbildungsfragen vorgesehen. Den Jugend- und Ausbildungsfragen soll damit noch mehr als bisher Bedeutung beigemessen werden. Der Ausschuß soll aus mindestens drei Mitgliedern des Betriebsrats bestehen bzw. der Größe des Betriebsausschusses nach § 28 Gesetzesvorschlag entsprechen. Die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen in diesem Ausschuß Sitz und Stimme erhalten.

Zu § 31

Zu Absatz 1

Damit der Betriebsrat sowie ggf. der Gesamtbetriebsrat und der Konzernbetriebsrat möglichst schnell arbeitsfähig werden, wird klargestellt, daß die konstituierende Sitzung nicht nur spätestens innerhalb einer Woche nach ihrer Einberufung stattzufinden hat, sondern in der Sitzung auch alle erforderlichen Wahlen bzw. Entsendungen in andere Betriebsverfassungsorgane vorzunehmen sind.

Es ist ferner vorgesehen, daß der Wahlvorstandsvorsitzende die Sitzung leitet, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte den Vorsitzenden gewählt hat. Die Wahl eines dazwischengeschalteten Wahlleiters (vgl. § 29 Abs. 1 Satz 2 geltendes Gesetz) hat sich in der Praxis nicht bewährt.

Zu Absatz 2

Die hier vorgesehenen Änderungen sind lediglich redaktioneller Art.

Zu Absatz 3

Zu dem hier vorgesehenen Abbau des Gruppenprinzips vgl. die Begründung zu § 10.

Zu Absatz 4

In kleineren und/oder unerfahrenen Betriebsräten ist es nicht selten vorgekommen, daß der Arbeitgeber durch seine Anwesenheit bei der Beratung und der Beschlußfassung Entscheidungen der Betriebsvertretung in seinem Sinne beeinflussen konnte. Es wird deshalb ausdrücklich festgelegt, daß Beratung und Beschlußfassung nur in Abwesenheit des Arbeitgebers und des Vertreters der Arbeitgebervereinigung erfolgen dürfen.

Zu § 32

Eine Verschwiegenheitspflicht für den Betriebsrat und seine Mitglieder darf sich nicht daraus ableiten lassen, daß Betriebsratssitzungen nicht öffentlich sind. Die Nichtöffentlichkeit der Betriebsratssitzungen darf den Betriebsrat auch nicht daran hindern, Auskunftspersonen und Sachverständige zu den Sitzungen hinzuzuziehen.

Zu § 33

Zu Absätzen 1 und 2

Der umfassenden Unterstützungs- und Beratungsfunktion der Gewerkschaft im Rahmen der Betriebsverfassung entspricht auch das vorgesehene eigenständige Teilnahmerecht von Gewerkschaftsbeauftragten an den Betriebsratssitzungen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß bereits das geltende Gesetz (vgl. § 46) für Betriebsversammlungen ein selbständiges Teilnahmerecht kennt.

Unabhängig von dem selbständigen Teilnahmerecht soll ein Recht auf Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten an den Sitzungen des Betriebsrats oder den Sitzungen seiner Ausschüsse dann gegeben sein, wenn dies von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats bzw. des betreffenden Ausschusses beantragt wird. Zu dem ansonsten vorgesehenen Abbau des Gruppenprinzips vgl. § 10 und die entsprechende Begründung.

Zu Absatz 3

In Übereinstimmung mit der ganz überwiegenden Auffassung in der Fachliteratur wird klargestellt, daß die Gewerkschaft zu den Sitzungen und Besprechungen nach den Absätzen 1 und 2 nicht nur außerbetriebliche, sondern auch betriebliche Beauftragte entsenden kann. Das können etwa gewerkschaftliche Vertrauensleute sein, die in diesem Betrieb arbeiten. Soweit Zeitpunkt und Tagesordnung der Sitzungen der Gewerkschaft mitzuteilen sind, ist dies bereits im geltenden Gesetz (§ 31) vorgesehen. Ausdrücklich klargestellt wird, daß die Mitteilung schriftlich zu erfolgen hat.

Zu § 34

Die hier vorgesehenen Ergänzungen bzw. Änderungen entsprechen der Regelung des § 22 Abs. 4 SchwbG und stellen entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluß vom 19. Januar 1984, ArbuR 1984 S. 190) klar, daß der Vertrauensmann der Schwerbehinderten auch das Recht hat, an den Besprechungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber gemäß § 78 Abs. 1 Gesetzesvorschlag (§ 74 Abs. 1 geltendes Gesetz) beratend teilzunehmen.

Zu § 35

Zu Absätzen 1 und 2

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu Absatz 3

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 4

Es ist notwendig, ausdrücklich eine eigene verantwortliche Zuständigkeit des Betriebsrats für seine Entscheidungen oder Beschlüsse im Bereich seiner Geschäftsführung und sonstigen Befugnisse festzulegen. Noch immer hat der Arbeitgeber — trotz aller für den

Betriebsrat und die Betriebsratsmitglieder bestehenden Schutzvorschriften — zahlreiche Möglichkeiten, auf Betriebsratsentscheidungen und Betriebsratsbeschlüsse einzuwirken. Er kann sich etwa, was in der Praxis nicht selten geschieht, auf den Standpunkt stellen, ein Betriebsratsbeschluß sei nicht im Rahmen der Aufgaben und Rechte des Betriebsrats gefaßt worden oder der Beschluß sei mit Mängeln bei der Beschlußfassung behaftet. So kann es z. B. sein, daß ein Betriebsratsbeschluß einem Betriebsratsmitglied bestimmte Betriebsratsaufgaben überträgt, zu deren Erfüllung es den Arbeitsplatz verlassen muß, der Arbeitgeber jedoch das Verlassen des Arbeitsplatzes untersagt oder einfach einen Lohnabzug vornimmt, weil er behauptet, die betreffende Tätigkeit liege außerhalb der Betriebsratskompetenz.

Den Rechtsweg, der in solchen Fällen vom Betriebsrat bzw. den einzelnen Betriebsratsmitgliedern beschritten werden muß, ist mühsam und langwierig. In nicht wenigen Fällen wurden Arbeitnehmer benachteiligt und die Betriebsratstätigkeit beeinträchtigt.

Betriebsratsbeschlüsse und -entscheidungen müssen daher von vornherein die Vermutung der Rechtmäßigkeit haben. Dem Arbeitgeber ist allerdings die Möglichkeit einzuräumen — je nachdem, ob Rechtsfragen oder Regelungsfragen im Vordergrund stehen —, das Arbeitsgericht oder die Einigungsstelle anzurufen, falls er der Auffassung ist, eine ordnungsgemäße Beschlußfassung oder Entscheidung des Betriebsrats liege nicht vor.

Ein solcher Verfahrensweg ist im übrigen nicht neu. So ist der Arbeitgeber schon nach geltendem Recht berechtigt bzw. verpflichtet, die Einigungsstelle anzurufen, wenn er der Auffassung ist, daß der Betriebsrat bei der Festsetzung der Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 und 7 die betrieblichen Belange nicht genügend beachtet hat (vgl. § 37 Abs. 6 Sätze 2 bis 5 geltendes Gesetz).

Zu § 36

Zu Absätzen 1 und 2

Neben redaktionellen Änderungen wird hier insbesondere klargestellt, daß auch bei Verhandlungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber Niederschriften anzufertigen sind. Außerdem soll auf entsprechendes Verlangen den Betriebsratsmitgliedern eine Abschrift der Niederschrift ausgehändigt werden.

Diese Regelungen sollen dazu beitragen, daß der Informationsfluß innerhalb des Betriebsrats verbessert wird. Die Aushändigung von Sitzungsniederschriften ist zwar in der Praxis vielfach üblich, stößt aber nicht selten deshalb auf Schwierigkeiten, weil eine gesetzliche Regelung bisher nicht vorhanden ist. Die Aushändigung einer Abschrift der Niederschrift erleichtert nicht nur den Ablauf der folgenden Betriebsratssitzungen, da auf das Verlesen der Sitzungsniederschrift verzichtet werden kann, sondern versetzt auch die einzelnen Betriebsratsmitglieder in die Lage, die Durchführung von Beschlüssen und Entscheidungen des Betriebsrats besser nachzuvollziehen. Darüber hinaus wird es den Betriebsratsmitgliedern dadurch auch ermöglicht, sich auf eine bevorstehende Sitzung umfassender vorzubereiten.

Soweit weitere Personen an der Betriebsratssitzung teilgenommen haben, ist ihnen nur der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich auszuhändigen (vgl. auch § 34 Abs. 2 geltendes Gesetz).

Zu Absatz 3

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 37

Zu Absatz 1

Die für die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder den Vertrauensmann der Schwerbehinderten gegebene Möglichkeit der Aussetzung eines Betriebsratsbeschlusses soll sich auch auf einen Beschluß erstrecken, der von einem Ausschuß gefaßt wurde, dem Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen worden sind (vgl. § 28 Abs. 3 und § 29 Abs. 2 Gesetzesvorschlag). Zu dem ansonsten vorgesehenen Abbau des Gruppenprinzips vgl. § 10 und die entsprechende Begründung. Die im übrigen vorgesehenen Änderungen sind lediglich redaktioneller Art.

Zu Absatz 2

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 38

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 39

Zu Absatz 1

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu Absatz 2

Durch diese Regelung und weitere Änderungen, wie sie bei den Arbeitsgrundlagen des Betriebsrats vorgesehen sind, sollen Mängel, die sich in der Praxis ergeben haben, beseitigt werden. Es ist nicht nur erforderlich, die Unabhängigkeit des Organs ‚Betriebsrat' von der Arbeitgeberseite stärker hervorzuheben. Auch für

den einzelnen Arbeitnehmer muß das Betriebsratsamt attraktiver gemacht und sichtbarer als bisher werden, daß Nachteile mit der Ausübung der Betriebsratstätigkeit nicht verbunden sein dürfen. Noch immer ist festzustellen, daß qualifizierte Arbeitnehmer auf ein Betriebsratsamt verzichten oder eine Wiederwahl ablehnen, weil sie finanzielle Nachteile hinnehmen müssen, ihr beruflicher Aufstieg in vielfältiger Weise behindert wird sowie ihre Bewegungsfreiheit und Arbeitsmöglichkeit ständig eingeengt werden. Die mit der Übernahme eines Betriebsratsamts häufig verbundenen Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber tragen wesentlich dazu bei, Arbeitnehmer von einer Kandidatur für die Betriebsvertretung abzuhalten.

So gibt es häufig Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsratsmitgliedern und dem Arbeitgeber, weil wegen der notwendigen Durchführung von Betriebsratsarbeit die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung unterbleiben muß. Die dafür maßgebende Bestimmung des geltenden Gesetzes (§ 37 Abs. 2), wonach Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien sind, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist, hat sich in vielen Fällen nicht bewährt. Sie hat zu erheblichen Auseinandersetzungen und Rechtsstreitigkeiten geführt, weil der Arbeitgeber von seiner Interessenlage her die Erforderlichkeit von Betriebsratstätigkeit anders sieht als ein Betriebsratsmitglied, insbesondere dann, wenn damit die Notwendigkeit einer Arbeitsbefreiung verbunden ist. Es ist deshalb gesetzlich festzulegen, daß Betriebsratsmitglieder bereits von ihrer vertraglichen Tätigkeit befreit sind, wenn sie nach entsprechender Prüfung zu der Auffassung kommen, daß die Arbeitsbefreiung für die ordnungsgemäße Durchführung von Betriebsratsaufgaben erforderlich ist.

Der ausdrückliche Hinweis auf das Verbot einer Minderung des Netto-Arbeitsentgelts und sonstiger Leistungen im Zusammenhang mit der Arbeitsbefreiung soll gravierende Nachteile beseitigen, wie sie durch die mit früheren Entscheidungen brechende neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 22. August 1985 — 6 AZR 504/83 und 6 AZR 520/83) für bestimmte Betriebsratsmitglieder entstanden sind. Betriebsratsmitglieder, die vorübergehend oder ganz von ihrer vertraglichen Tätigkeit freigestellt sind, müssen zum Teil ganz erhebliche finanzielle Nachteile hinnehmen, wenn sie wegen der Freistellung Sonntags-, Feiertags-, Nacht- oder Schichtarbeit tatsächlich nicht mehr leisten können. Nach den steuerlichen Vorschriften sind Zuschläge für derartige Arbeiten nur steuerfrei, wenn sie tatsächlich geleistet wurden. Damit unterliegen solche Zuschläge, die die Betriebsratsmitglieder aufgrund des Entgeltminderungsverbots fortgezahlt erhalten, der Steuer- und der Sozialabgabenpflicht. Während der Arbeitgeber nach der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 12 zu § 37 BetrVG) einen entsprechenden Ausgleich zahlen mußte, ist er dazu nach der neueren Rechtsprechung (a. a. O.) nicht mehr verpflichtet. Diese Benachteiligung ist zu beseitigen.

Zu Absätzen 3 und 4

Auch diese Regelungen dienen dazu, die Betriebsratsarbeit effektiver zu gestalten. Es kommt, obwohl die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. etwa AP Nr. 1 zu § 70 BetrVG 1972) und die ganz überwiegende Meinung in der Fachliteratur einer umfassenden Amtsausübung nicht entgegensteht, in der Praxis noch immer zu Schwierigkeiten, wenn Betriebsratsmitglieder während ihrer Arbeitszeit Betriebsbegehungen vornehmen oder einzelne Arbeitsplätze aufsuchen wollen. Das Recht der Betriebsratsmitglieder, die Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplätzen aufzusuchen, soll daher ausdrücklich bestimmt werden. Entsprechendes gilt für die Möglichkeit, mit außerbetrieblichen Stellen, wie etwa dem Arbeitsamt oder der Gewerbeaufsicht, Verbindung aufzunehmen.

Zu Absatz 5

Es hat der Grundsatz zu gelten, daß die für die Betriebsratstätigkeit aufgewendete Zeit wie Arbeitszeit zu behandeln ist. Hat daher z. B. ein in der Spätschicht arbeitendes Betriebsratsmitglied vor Schichtbeginn eine vierstündige Betriebsratstätigkeit ausgeübt und beträgt seine normale Arbeitszeit, also die Schichtzeit, acht Stunden, darf es grundsätzlich nur noch verpflichtet werden, in der Spätschicht weitere vier Stunden zu arbeiten. Durch die Ausübung von Betriebsratstätigkeit während der Arbeitszeit kann auch der Fall eintreten, daß das Betriebsratsmitglied seine restliche Arbeitszeit nicht mehr erfüllen kann. Muß etwa die Betriebsratstätigkeit zu Beginn der Arbeitszeit ausgeübt werden und kann das Betriebsratsmitglied wegen der besonderen Produktionsbedingungen oder wegen bestimmter Arbeitssysteme nach Beendigung der Betriebsratsarbeit seine restliche Arbeitszeit nicht mehr erfüllen, ist es so zu stellen, als wenn es gearbeitet hätte.

Im übrigen wird — mit bestimmten notwendigen Änderungen — der schon im geltenden Gesetz (§ 37 Abs. 3) enthaltene Grundsatz beibehalten, daß zum Ausgleich für außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte Betriebsratstätigkeit ein Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts entsteht. Dabei wird ausdrücklich festgelegt, daß auch bei einer Arbeitsbefreiung die tariflichen oder gesetzlichen Mehrarbeitszuschläge zu zahlen sind. Abzulehnen ist die gegenteilige Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 29 zu § 37 BetrVG 1972). Vielmehr sind, wenn ein Betriebsratsmitglied außerhalb seiner Arbeitszeit Betriebsratstätigkeit verrichtet hat, wegen der damit verbundenen „Mehrarbeit" die tariflichen bzw. gesetzlichen Zuschläge selbst dann zu zahlen, wenn für einen späteren Zeitpunkt ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

Zu Absatz 6

Es ist zutreffender, auf die Mitgliedschaft und nicht auf die Amtszeit abzustellen (vgl. auch BAG, AP Nr. 6 zu § 15 KSchG 1969). Im übrigen ist zu berücksichti-

gen, daß das Betriebsratsmitglied besondere Qualifikationen, die möglicherweise auch mit seiner Amtsausübung zusammenhängen, erworben haben kann.

Zu Absatz 7

Zur Änderung des Begriffs „Amtszeit" in „Mitgliedschaft" vgl. die Begründung zu Absatz 6.

Zu § 40

Zu Absatz 1

Der Freistellungskatalog des geltenden Gesetzes (§ 38 Abs. 1), der als Mindestregelung vorsieht, daß ab einer bestimmten Arbeitnehmerzahl Betriebsratsmitglieder in vollem Umfang von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen sind, hat sich in der Praxis grundsätzlich bewährt. Die umfangmäßig stark angewachsenen und auch immer komplizierter werdenden Aufgaben und Anforderungen, die an die Betriebsräte gestellt werden, machen es jedoch erforderlich, die Freistellungsstaffel bereits in Betrieben ab 200 Arbeitnehmern anzuwenden und insgesamt mehr Freistellungen auch für größere Betriebsräte vorzusehen.

Darüber hinaus wird ausdrücklich festgelegt, daß anstelle von Vollfreistellungen entsprechende Teilfreistellungen vorgenommen werden können. In der Praxis besteht für eine solche Regelung ein erhebliches Bedürfnis, weil Betriebsratsmitglieder zwar vielfach bereit sind, sich teilweise von ihrer beruflichen Tätigkeit befreien zu lassen, aber eine Vollfreistellung mit Rücksicht auf ihre berufliche Entwicklung ablehnen. Auch für eine ausdrückliche Regelung hinsichtlich von Freistellungen in solchen Betrieben, die durch die Freistellungsstaffel nicht erfaßt werden, besteht ein praktisches Bedürfnis. Daher ist eine entsprechende Bestimmung vorgesehen, die klarstellt, daß im Streitfall die Einigungsstelle verbindlich entscheidet. Der vom Bundesarbeitsgericht (AP Nr. 2 zu § 38 BetrVG 1972) aufgezeigte Weg, zusätzliche Freistellungen durch ein arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren — und nicht durch die Einigungsstelle — zu erreichen, ist bereits nach dem geltenden Recht umstritten und hat sich für den Betriebsrat nachteilig ausgewirkt, weil die zusätzlichen Freistellungen vielfach erst nach einem langwierigen Gerichtsverfahren durchgesetzt werden konnten. Dagegen hat sich für die Lösung solcher Konflikte — allein schon wegen der Nähe zur Betriebspraxis — die Einigungsstelle bewährt.

Zu Absatz 2

Im Interesse der Betriebsratsarbeit soll erreicht werden, daß der Beschluß des Betriebsrats über die Freistellungen sofort Wirksamkeit entfaltet. Der Arbeitgeber behält allerdings das Recht, die Einigungsstelle anzurufen, sofern er den Beschluß des Betriebsrats als sachlich nicht begründet ansieht.

Zu Absätzen 3 und 4

Es handelt sich weitgehend um redaktionelle Änderungen. Hervorzuheben ist, daß der in diesen Bestimmungen festgelegte Schutz auch für solche Betriebsratsmitglieder zu gelten hat, die teilweise freigestellt sind oder waren. Bedeutsam ist ferner, daß eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung nicht nur im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebs, sondern auch des Unternehmens nachgeholt werden kann. In der Praxis werden ohnehin Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig auf Unternehmensebene, verschiedentlich sogar auf Konzernebene geplant und durchgeführt. Eine Beschränkung lediglich auf die betrieblichen Möglichkeiten für ehemals freigestellte Betriebsratsmitglieder würde eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung dieses Personenkreises bedeuten.

Zu § 41

Zu Absatz 1

Die Möglichkeit der Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist im geltenden Gesetz in § 37 Abs. 6 und 7 geregelt. Die Bedeutung solcher Veranstaltungen für die Betriebsratsarbeit erfordert, daß die Regelungen in einem eigenen Paragraphen zusammengefaßt werden. Zugleich sind notwendige Änderungen und Ergänzungen vorgesehen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. etwa AP Nr. 5 zu § 37 BetrVG 1972) geht es bei diesen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen um die Vermittlung erforderlicher Kenntnisse für den Betriebsrat, also für das betriebsverfassungsrechtliche Organ. Durch die Teilnahme seiner Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, die ihm zugewiesenen gesetzlichen Aufgaben und Befugnisse ordnungsgemäß zu erfüllen. Deshalb ist nicht das einzelne Betriebsratsmitglied Träger eines solchen Schulungsanspruchs, sondern grundsätzlich der Betriebsrat als Organ. Diesem kollektivrechtlichen Anspruch wird es am besten gerecht, wenn dem Betriebsrat insgesamt ein Zeitkontingent zur Verfügung gestellt wird, das er entsprechend seinen Bedürfnissen, wenn auch unter Beachtung der betrieblichen Belange, eigenverantwortlich auf die einzelnen freigestellten und nicht freigestellten Betriebsratsmitglieder aufteilt.

Das Zeitkontingent ist so zu bemessen, daß sich für das einzelne Betriebsratsmitglied ein Anspruch von (mindestens) zwanzig Arbeitstagen je Amtsperiode ergibt. Dieser Anspruch ist entsprechend der Zahl der Betriebsratsmitglieder im Betriebsrat zu multiplizieren. Für jedes neu gewählte Betriebsratsmitglied erhöht sich der Anspruch um weitere fünf Arbeitstage.

Das Zeitkontingent soll für die Teilnahme an solchen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zur Verfügung stehen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Betriebsratsarbeit „geeignet" sind. Der im geltenden

Recht enthaltene engere Begriff „erforderlich" hat insbesondere durch die teilweise restriktive Auslegung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. etwa AP Nr. 33 zu § 37 BetrVG 1972) dazu geführt, daß in der Praxis eine erhebliche Verunsicherung eingetreten ist. Es hat sich gezeigt, daß Betriebsratsmitglieder vielfach von angebotenen Veranstaltungen nach § 37 Abs. 6 keinen Gebrauch gemacht haben oder die Veranstaltungen nach § 37 Abs. 7 besucht haben, um Auseinandersetzungen mit ihrem Arbeitgeber zu vermeiden.

Zu Absätzen 2 und 3

Es wird ausdrücklich festgelegt, daß nicht nur Betriebsratsmitglieder, sondern auch Mitglieder anderer Betriebsverfassungsorgane in die Lage versetzt werden, das für ihre Arbeit notwendige Wissen zu erwerben. Aber auch die Ersatzmitglieder eines Betriebsrats oder eines der angeführten Betriebsverfassungsorgane müssen die Möglichkeit erhalten, zumindest ein Grundwissen zu erwerben. Sie sind, soweit sie auch nur zeitweilig in den Betriebsrat bzw. in ein anderes Betriebsverfassungsorgan nachrücken, vollwertige Mitglieder mit allen Rechten und Pflichten. Sie müssen daher das für die Amtsausübung notwendige Wissen bereits mitbringen, wenn sie gegenüber den anderen Organmitgliedern nicht benachteiligt werden sollen.

Zu Absatz 4

Betriebsratsmitglieder werden bei ihrer Tätigkeit häufig mit Problemen konfrontiert, die mit dem Wissen, das für die übliche Betriebsratsarbeit benötigt wird, nicht mehr bewältigt werden können. Das geltende Recht sieht deshalb neben „erforderlichen" solche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vor, die lediglich „geeignet" sind. Es geht dabei um Veranstaltungen, die in einem weiten Sinne der Betriebsratsarbeit dienlich und förderlich sind und darüber hinaus das Allgemeinwissen von Betriebsratsmitgliedern erweitern.

Bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Gewerkschaft durchgeführt werden, kann von vornherein unterstellt werden, daß sie der Betriebsratsarbeit dienlich sind. Die Teilnahme an von der Gewerkschaft durchgeführten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen wird deshalb als generell zulässig angesehen, weil derartige Veranstaltungen, sofern sie nicht ohnehin im Rahmen von Absatz 1 erfolgen, grundsätzlich einen allgemeinen Bezug zur Betriebsratsarbeit aufweisen oder gesellschafts-, sozial- und wirtschaftspolitische Themen zum Inhalt haben.

Bei anderen Schulungsträgern soll nach wie vor gelten, daß die entsprechenden Veranstaltungen von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des betreffenden Landes als geeignet anerkannt sein müssen. Es wird ferner klargestellt, daß die Teilnahme an solchen Veranstaltungen den Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Betriebsratsarbeit geeignet sind (Absatz 1), nicht ausschließt.

Zu § 42

Zu Absatz 1

Grundsätzliche Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor. Es wird allerdings die größere Selbständigkeit hervorgehoben, die dem Betriebsrat in Geschäftsführungsangelegenheiten — zu denen auch die Einrichtung von Sprechstunden gehört — einzuräumen ist. Der Arbeitgeber erhält die Befugnis, gegen einen entsprechenden Beschluß des Betriebsrats innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anzurufen.

Zu Absatz 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 3

Die Inanspruchnahme des Betriebsrats bzw. einzelner Betriebsratsmitglieder durch die Arbeitnehmer kann bereits nach dem geltenden Gesetz (§ 39 Abs. 3) innerhalb oder außerhalb von Sprechstunden erfolgen. Eine Minderung des Arbeitsentgelts darf dadurch nicht eintreten. Die bestehende Regelung reicht allerdings nicht aus, um alle Nachteile abzuwehren, die durch das Aufsuchen oder die Inanspruchnahme des Betriebsrats oder einzelner Betriebsratsmitglieder entstehen können. Sie ist deshalb umfassender gestaltet worden.

Zu § 43

Zu Absätzen 1 bis 3

Diese Vorschrift enthält im wesentlichen notwendige Klarstellungen. Bereits nach dem geltenden Gesetz (§ 40) hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten und die Mittel für die laufende Geschäftsführung zu tragen. Es ist jedoch in zahlreichen Fällen strittig geworden, ob und inwieweit der Arbeitgeber bestimmte Kosten zu übernehmen hat, wie etwa für die Herausgabe von Informationsschriften an die Belegschaft oder für das Zurverfügungstellen von Anschlagflächen über das übliche „Schwarze Brett" hinaus. Die aufgetretenen Zweifelsfragen sind durch die Rechtsprechung nur teilweise geklärt worden. Umstritten ist beispielsweise immer noch, ob und inwieweit der Arbeitgeber für Betriebsratstätigkeit, bei der bestimmte Kosten entstehen, Vorschüsse zu leisten hat.

Die vorgenommenen Klarstellungen erstrecken sich auch auf die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Zu den sonstigen Änderungen, die im Gesetzesvorschlag zu

diesen Veranstaltungen vorgesehen sind, vgl. § 41 und die entsprechende Begründung.

Zu § 44

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 45

Zu Absatz 1

Es liegen im wesentlichen redaktionelle Änderungen vor. Es soll allerdings erreicht werden, daß in verstärktem Maße Vollversammlungen, also Versammlungen aller Arbeitnehmer durchgeführt werden. Zu der Regelung über die Nichtöffentlichkeit der Betriebsversammlung (§ 42 Abs. 1 geltendes Gesetz) vgl. Absatz 3 und die entsprechende Begründung.

Zu Absatz 2

Der Betriebsrat soll das Recht haben, nicht nur Abteilungsversammlungen im bisherigen Sinne (vgl. § 42 Abs. 2 geltendes Gesetz) durchzuführen. Er soll darüber hinaus berechtigt sein, Teile der Belegschaft bzw. Gruppen von Arbeitnehmern zu Teilversammlungen zusammenzufassen, sofern er dies für die Erörterung bestimmter Belange als erforderlich ansieht. Ein Beispiel dafür ist die Zusammenfassung der ausländischen Arbeitnehmer zu einer solchen Teilversammlung.

Zu Absatz 3

Es wird eine sachgemäße Begrenzung des Gebots der Nichtöffentlichkeit von Betriebs- und Teilversammlungen vorgenommen. Über die bisher bestehende Regelung (§ 42 Abs. 1 Satz 2) hat es immer wieder Streit gegeben. So ist z. B. unklar, ob sich das Gebot der Nichtöffentlichkeit auch auf solche betriebsfremden Personen erstreckt, die der Betriebsrat zu den Versammlungen eingeladen hat.

Mit dem Gebot der Nichtöffentlichkeit kann bei zutreffender Würdigung nur gemeint sein, daß von der Betriebs- oder Teilversammlung sachfremde Einflüsse ferngehalten werden, damit die Arbeitnehmer des Betriebs die gesetzlichen Möglichkeiten, die ihnen diese Versammlungen bieten, unbeeinflußt wahrnehmen können. Solche sachfremden Einflüsse können insbesondere dann auftreten, wenn der Kreis der Teilnehmer mehr oder weniger unbestimmt bleibt, die Versammlung also im Grundsatz jedermann zugänglich ist. Sachfremde Einflüsse können jedoch nicht dadurch auftreten, daß der Betriebsrat bestimmte Personen aus sachlichen Gründen, die mit der Durchführung der Versammlung zusammenhängen, einlädt. Das gilt insbesondere für die hier genannten Personen, bei denen aufgrund ihrer besonderen Funktion eine entsprechende sachliche Verbindung zum Betrieb und zu den Arbeitnehmern unterstellt werden muß.

Zu Absatz 4

Es ist notwendig, festzulegen, daß auch gemeinsame Betriebsversammlungen der Arbeitnehmer mehrerer Betriebe des Unternehmens oder mehrerer Unternehmen zulässig sind, soweit gemeinsame Interessen der Arbeitnehmer dies verlangen. Das gilt z. B. dann, wenn aufgrund vorgenommener Unternehmensteilungen die gemeinsamen Belange der Arbeitnehmer der verschiedenen Unternehmen in einer Betriebsversammlung erörtert werden sollen.

Zu § 46

Zu Absatz 1

Die nach dem bisherigen Recht bestehende Regelung, daß die Abteilungsversammlungen möglichst gleichzeitig stattfinden sollen (§ 43 Abs. 1), hat sich nicht bewährt. Praxisgerecht ist es vielmehr, daß die eine Betriebsversammlung ersetzenden Teil- oder Abteilungsversammlungen innerhalb von zwei Wochen durchgeführt werden. Dadurch wird im übrigen gewährleistet, daß möglichst alle Betriebsratsmitglieder an den Teil- oder Abteilungsversammlungen teilnehmen können. Ihre Teilnahme ist schon deshalb erforderlich, weil jedes Betriebsratsmitglied sein Amt eigenverantwortlich ausübt und in der Lage sein muß, sich selbst ein Bild von den diskutierten Problemen und aufgeworfenen Fragen zu machen.

Zu Absatz 2

Nach geltendem Recht (§ 43 Abs. 2) hat der Arbeitgeber oder sein Vertreter mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen des Betriebs und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung zu berichten. Es hat sich gezeigt, daß angesichts der wirtschaftlichen Situation und der technischen Entwicklung in den Betrieben eine solche Berichterstattung einmal im Kalenderjahr nicht ausreicht. Es ist deshalb vorgesehen, daß diese Berichte vierteljährlich in den Betriebs- bzw. Teil- und Abteilungsversammlungen gegeben werden.

Der Arbeitgeber wird außerdem verpflichtet, die Berichte vorher dem Betriebsrat zur Kenntnis zu geben und mit ihm zu erörtern. Die Betriebsvertretung wird dadurch besser in die Lage versetzt, zu den Berichten Stellung zu nehmen.

Der Betriebsrat soll in jedem Kalendervierteljahr, sofern besondere Gründe vorliegen, eine weitere Betriebsversammlung oder Teil- und Abteilungsversammlungen durchführen können. Die Praxis zeigt zwar, daß die vorgesehenen Pflichtversammlungen nicht immer stattfinden. Andererseits ist es nicht selten erforderlich, aufgrund besonderer betrieblicher Anlässe zwei Versammlungen durchzuführen, und

zwar dies nicht nur in einem Vierteljahr, sondern ggf. auch in mehreren. Es sind dabei die unterschiedlichsten Versammlungstypen denkbar, wie etwa eine Betriebsversammlung bzw. Teilversammlungen für bestimmte Abteilungen oder Arbeitnehmergruppen im Hinblick auf die Einführung neuer Technologien.

Der Arbeitgeber ist zu diesen weiteren Versammlungen nur teilnahmeberechtigt, soweit er dazu eingeladen wird. Für die Betriebsratsarbeit ist es in bestimmten Situationen unverzichtbar, solche Versammlungen ohne den Arbeitgeber durchzuführen. Verschiedentlich kann nur dann die Position des Betriebsrats zu einem bestimmten Problem ausreichend verdeutlicht, aber auch erreicht werden, daß die Arbeitnehmer die Gelegenheit wahrnehmen, ihre Meinung in Abwesenheit des Arbeitgebers mit der notwendigen Offenheit darzulegen. Wird allerdings der Arbeitgeber aus bestimmten Gründen zu einer zusätzlichen Versammlung eingeladen, soll er auch verpflichtet sein, zu den Beratungsgegenständen entweder selbst oder durch eine sachkundige Person Stellung zu nehmen.

Zu Absatz 4

Die hier angesprochene und bereits im geltenden Recht (§ 43 Abs. 3) enthaltene Verpflichtung, auf Wunsch des Arbeitgebers oder eines bestimmten Teils der Belegschaft eine Betriebsversammlung einzuberufen, soll auch für Teil- oder Abteilungsversammlungen gelten.

Zu Absatz 5

Es wird verschiedentlich als zulässig angesehen, daß der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu betrieblichen Versammlungen einlädt, die von ihrem Ablauf und insbesondere von der Thematik her Betriebs- und Abteilungsversammlungen gleichkommen (vgl. etwa LAG Düsseldorf vom 15. Februar 1985 — 2 TaBV 14/85). Die hier vorgesehene Regelung will sicherstellen, daß das Recht zur Einladung von Versammlungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz ausschließlich dem Betriebsrat zusteht und der Arbeitgeber auch insoweit nicht in dessen Kompetenzen eingreifen darf.

Es gibt andererseits Zusammenkünfte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, die reine Arbeitsbesprechungen sind und sich dementsprechend auf die Abwicklung und die Durchführung der Arbeit beziehen. Der Betriebsrat hat ein berechtigtes Interesse, auch an solchen Zusammenkünften teilzunehmen. Das muß zum einen wegen der entsprechenden Information möglich sein, zum anderen deswegen, um überprüfen zu können, ob der Arbeitgeber nicht unzulässigerweise eine Betriebs-, Teil- oder Abteilungsversammlung durchführt.

Zu Absatz 6

Das schon im geltenden Gesetz (§ 43 Abs. 4) enthaltene gewerkschaftliche Antragsrecht wird erweitert. Die Gewerkschaft erhält das Recht, einen Antrag auf Durchführung einer Betriebsversammlung zu stellen, wenn im vorhergegangenen Kalendervierteljahr — das geltende Recht stellt auf das Kalenderhalbjahr ab — keine Betriebsversammlung stattgefunden hat. Der Betriebsrat wird dann verpflichtet, nicht innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags eine Versammlung einzuberufen, sondern eine solche innerhalb von vier Wochen durchzuführen. Eine solche Regelung ist zweckmäßiger.

Zu § 47

Zu den Absätzen 1 und 2

Der Grundsatz, daß die hier angeführten Versammlungen während der Arbeitszeit stattfinden (vgl. § 44 Abs. 1 geltendes Gesetz), soll verstärkt werden. Wenn der Arbeitgeber der Auffassung ist, daß die Eigenart des Betriebs eine andere Regelung zwingend erfordert, kann er die Einigungsstelle zur verbindlichen Entscheidung anrufen. Im übrigen wird klargestellt, daß in die Vergütung, die für die Zeit der Teilnahme zu zahlen ist, sämtliche Zulagen und Zuschläge einbezogen werden müssen.

Zu § 48

Neben redaktionellen Änderungen werden die Grundsätze zur Behandlung bestimmter Themen in den Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen eindeutiger und der Sache dienlicher gefaßt.

Nach wie vor müssen die Themen zwar einen Bezug zum Betrieb oder den Arbeitnehmern haben. Es muß jedoch möglich sein, in den Versammlungen für die Arbeitnehmer bzw. für den Betrieb bedeutsame Themen zu behandeln, ohne daß jeweils ein „unmittelbarer" Bezug nachgewiesen werden muß. Nach geltendem Recht ist es umstritten, wann ein „unmittelbarer" Bezug vorliegt. Das Wort „unmittelbar" hat deshalb zu entfallen.

Mit dem Hinweis auf § 78 Abs. 3 und 4 ist eine Änderung der Grundsätze des § 74 Abs. 2 geltendes Gesetz verbunden; vgl. zu den Einzelheiten § 78 Abs. 3 und 4 Gesetzesvorschlag und die entsprechende Begründung.

Zu § 49

Zu den Absätzen 1 und 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 50

Zu Absatz 1

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu Absatz 2

An der Zusammensetzung und am Aufgabenbereich des Gesamtbetriebsrats wird grundsätzlich nichts geändert. Deshalb wird auch daran festgehalten, daß der Betriebsrat zwei seiner Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsendet. Besteht der Betriebsrat jedoch lediglich aus drei oder weniger Mitgliedern, soll die Entsendung eines Mitglieds ausreichen. Zu dem vorgesehenen Abbau des Gruppenprinzips vgl. § 10 und die entsprechende Begründung.

Zu Absatz 3

Zu dem vorgesehenen Abbau des Gruppenprinzips vgl. § 10 und die entsprechende Begründung.

Zu Absätzen 4 und 5

Die Regelungen nach § 47 Abs. 4 und 5 geltendes Gesetz werden zusammengefaßt. Es soll im übrigen grundsätzlich nur noch durch Tarifvertrag möglich sein, eine von Absatz 2 abweichende Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats festzulegen. Nur dann, wenn dem Gesamtbetriebsrat nach dem Entsendungsverfahren nach Absatz 2 mehr als 40 Mitglieder angehören würden, soll sowohl durch Tarifvertrag als auch durch Betriebsvereinbarung eine andere Zusammensetzung bestimmt werden können.

Soll es zu einer von Absatz 2 abweichenden Regelung kommen, ist dem Vertretungsrecht jedes Betriebsrats Priorität einzuräumen. Deshalb wird vorgesehen, daß vorrangig zunächst auch größere Betriebsräte lediglich einen Vertreter in den Gesamtbetriebsrat entsenden, bevor Betriebsräte mehrerer Betriebe eines Unternehmens gemeinsam Mitglieder für den Gesamtbetriebsrat bestimmen.

Kommt es aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags dazu, daß mehrere Betriebsräte gemeinsam Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsenden, ist sicherzustellen, daß die Wahl in einer Vollversammlung der beteiligten Betriebsräte erfolgt. Es wird außerdem festgelegt, daß eine umfassende Information über die Arbeit des Gesamtbetriebsrats gegenüber den einzelnen Betriebsräten erfolgt.

Zu Absatz 6

An der bisherigen Regelung (vgl. § 47 Abs. 7 geltendes Gesetz), nach der sich das Stimmengewicht der einzelnen Gesamtbetriebsratsmitglieder nach der Zahl der Arbeitnehmer richtet, die in der Wählerliste eingetragen sind, wird festgehalten. Da aber das Gruppenprinzip entfällt (vgl. § 10 und die entsprechende Begründung) ist das Stimmengewicht gleichmäßig auf die Vertreter des Betriebsrats zu verteilen, wenn er mehrere Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsendet. Andererseits kann es sein, daß ein Betriebsratsmitglied für mehrere Betriebe entsandt wird. Es erhält dann sämtliche Stimmen, die auf diese Betriebe entfallen. Werden mehrere Betriebe durch mehrere Betriebsratsmitglieder vertreten, erfolgt eine entsprechende Aufteilung.

Zu § 51

Es liegt lediglich eine redaktionelle Änderung vor.

Zu § 52

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 53

Zu Absatz 1

Die gegenüber dem geltenden Gesetz (§ 50 Abs. 1) vorgenommene Ergänzung soll sicherstellen, daß die einzelnen Betriebsräte über eine bevorstehende Betriebsvereinbarung, die der Gesamtbetriebsrat mit dem Arbeitgeber abschließen möchte, rechtzeitig Kenntnis und Gelegenheit erhalten, ggf. noch Stellung zu nehmen.

Zu Absatz 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 54

Zu Absatz 1

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß das im geltenden Gesetz (§ 51 Abs. 2) enthaltene Gruppenrecht entfallen soll (vgl. § 10 und die entsprechende Begründung).

Zu Absatz 2

Es ist nicht einzusehen, daß die Gesamtbetriebsratsmitglieder für ihre Tätigkeit im Gesamtbetriebsrat auf Kosten des Zeitkontingents geschult werden sollen, das dem einzelnen Betriebsrat zur Verfügung steht (vgl. § 41 Gesetzesvorschlag). Es ist vielmehr notwendig, dem Gesamtbetriebsrat ein eigenes Zeitkontingent für Schulungs- und Bildungsmaßnahmen einzuräumen. Dadurch werden auch Konflikte zwischen den einzelnen Betriebsräten und dem Gesamtbetriebsrat vermieden. Ein Zeitkontingent von fünf Arbeitstagen je Gesamtbetriebsratsmitglied für die Dauer von dessen Amtszeit im Gesamtbetriebsrat wird als ausreichend angesehen.

Zu Absatz 3

Die umfassenden und vielfältigen Aufgaben, denen der Gesamtbetriebsrat auf Unternehmensebene nachzukommen hat, erfordern Freistellungen von Gesamtbetriebsratsmitgliedern von ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit. Der Gesamtbetriebsrat erhält deshalb das Recht, nach vorheriger Beratung mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Beschluß zu fassen. Dem Arbeitgeber soll es ermöglicht werden, die Einigungsstelle zur verbindlichen Entscheidung anzurufen, wenn er den Freistellungsbeschluß für sachlich nicht begründet hält.

Im übrigen wird ausdrücklich festgelegt, daß die vom Gesamtbetriebsrat beschlossenen Freistellungen nicht auf diejenigen angerechnet werden dürfen, die den einzelnen Betriebsräten zustehen. Für eine solche Klarstellung besteht eine Notwendigkeit. Nach bisherigem Recht sind Freistellungen für Gesamtbetriebsratsmitglieder ausdrücklich nicht vorgesehen, so daß diese ihre Tätigkeit regelmäßig auf Kosten der Freistellungen der sie entsendenden Betriebsräte wahrnehmen mußten. Es kam dabei zu entsprechenden betrieblichen Konflikten.

Zu Absätzen 4 bis 7

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 55

Es handelt sich um eine notwendige Anpassung an die Vorschrift des § 24 Abs. 6 in Verbindung mit § 22 Abs. 4 SchwbG.

Zu § 56

Zu Absatz 1

Die Durchführung von Betriebsräteversammlungen, wie sie bereits das geltende Gesetz vorsieht (vgl. § 53), hat sich bewährt. Es ist jedoch zu regeln, daß sämtliche Betriebsratsmitglieder Gelegenheit erhalten, an der Betriebsräteversammlung teilzunehmen. Die bisher gegebene Beschränkung des Teilnehmerkreises auf die Mitglieder des Betriebsausschusses ist nicht gerechtfertigt. Jedes Betriebsratsmitglied muß die Möglichkeit haben, sich aus erster Hand zu informieren und ggf. mit anderen Betriebsräten Erfahrungen austauschen zu können. Im übrigen erhält auch die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung ein Teilnahmerecht.

Da in Großunternehmen der Kreis der Teilnehmer für den sinnvollen Ablauf einer Betriebsräteversammlung zu groß werden könnte, soll der Gesamtbetriebsrat das Recht erhalten, Teilversammlungen durchzuführen, wenn dies aus seiner Sicht als zweckmäßig angesehen wird.

Zu Absatz 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 3

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 57

Zu Absätzen 1 und 2

Für den Konzernbetriebsrat gelten grundsätzlich die gleichen Bestimmungen wie für den Gesamtbetriebsrat. Es werden daher nur die besonderen Neuregelungen, die speziell den Konzernbetriebsrat betreffen, begründet.

Es soll bei der faktultativen Möglichkeit der Bildung eines Konzernbetriebes bleiben. Allerdings ist das für die Errichtung notwendige Quorum von 75 Prozent auf 50 Prozent herabzusetzen und auf die Konzernunternehmen zu beschränken, die durch Gesamtbetriebsräte bzw. Betriebsräte repräsentiert sind. An der bisher geltenden hohen Hürde von 75 Prozent (vgl. § 54 Abs. 1) ist nicht selten die Errichtung eines Konzernbetriebsrats gescheitert. Mit der Regelung, daß bei der Feststellung des Quorums die Arbeitnehmer unberücksichtigt bleiben, in deren Betrieben ein Betriebsrat nicht besteht, wird dem Repräsentationsgedanken, von dem das Betriebsverfassungsgesetz grundsätzlich ausgeht, entsprochen.

Die vorgesehene Möglichkeit der Errichtung eines Konzernbetriebsrats in sogenannten Gleichordnungskonzernen und bei einer wirtschaftlichen und organisatorischen Zusammenfassung von Unternehmen oder deren Teilbereichen entspricht einem erheblichen Bedürfnis in der Praxis. Auch in solchen Bereichen gibt es aus der Sicht der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen zahlreiche Probleme, die gemeinsam zu erörtern sind. Was die vorgeschlagene Errichtung eines Konzernbetriebsrats in einem konzernähnlichen Zusammenschluß betrifft, ist noch auf folgendes hinzuweisen: Durch vielfältige Betriebsaufspaltungen, Unternehmensteilungen oder sonstige unternehmensrechtliche Eingriffe wird vielfach nicht mehr gewährleistet, daß die Mitbestimmung und damit die erforderliche Einflußnahme einer Arbeitnehmervertretung dort erfolgt, wo die unternehmerischen Entscheidungen fallen. Das geltende Betriebsverfassungsgesetz, das lediglich von dem Aufbau Betrieb — Unternehmen — Konzern ausgeht, wird diesen Problemen nicht gerecht. Unabhängig davon, welche Motive mit einer Betriebsaufspaltung oder Unternehmensteilung verbunden sind — wie etwa Haftungsbeschränkung, Steuerersparnis oder beabsichtigtem Unterlaufen betriebsverfassungsrechtlicher und mitbestimmungsrechtlicher Bestimmungen —, muß es auch bei konzernähnlichen Zusammenschlüssen, die wirtschaftlich und/oder organisatorisch zusammengefaßt sind, möglich sein, eine Arbeitnehmervertretung zu errichten.

Zu Absatz 3

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 58

Es sind die entsprechenden Änderungen erfolgt, wie sie auch für den Gesamtbetriebsrat maßgebend sind (vgl. § 50 und die entsprechende Begründung).

Zu § 59

Es liegt lediglich eine redaktionelle Änderung vor.

Zu § 60

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz (§ 57) liegen nicht vor.

Zu § 61

Zu Absätzen 1 und 2

Es liegen, neben redaktionellen Änderungen, lediglich Änderungsvorschläge vor, die sinngemäß auch für den Gesamtbetriebsrat gelten (vgl. § 53 Gesetzesvorschlag und die entsprechende Begründung).

Zu § 62

Zu Absätzen 1 und 2

Es liegen, neben redaktionellen Änderungen, lediglich Änderungsvorschläge vor, die sinngemäß auch für den Gesamtbetriebsrat gelten (vgl. § 54 Gesetzesvorschlag und die entsprechende Begründung).

Zu § 63

Entsprechend der Regelung auf Unternehmensebene zur Durchführung einer Betriebsräteversammlung wird auf Konzernebene einmal im Kalenderjahr die Durchführung einer Gesamtbetriebsräteversammlung vorgesehen. Sofern es der Konzernbetriebsrat als zweckmäßig ansieht, kann er diese Versammlung auch in Teilversammlungen durchführen.

Diese Regelung ist geboten, da insbesondere durch die Divisionalisierung und rechtliche Verselbständigung von Unternehmensteilen die Errichtung von Gesamtbetriebsräten und damit auch die Durchführung von Betriebsräteversammlungen erschwert oder unmöglich gemacht wird. Gesamtbetriebsräte werden durch diese unternehmensrechtlichen Veränderungen nicht selten zu einem Konzernbetriebsrat umfunktioniert. Gegebenenfalls muß der Gesamtbetriebsrat verkleinert und ein Konzernbetriebsrat zusätzlich errichtet werden.

Zu § 64

Vorbemerkung

Die Rechte der Jugendvertretung müssen ausgebaut und konkretisiert werden. Dabei soll sie auch in die Lage versetzt werden, bestimmte Rechte selbständig wahrzunehmen, wie z. B. die Begehung der Ausbildungs- und Arbeitsplätze Jugendlicher und die damit zusammenhängende Überwachung der Bestimmungen, die zugunsten der Jugendlichen gelten.

Hervorzuheben ist, daß die bisherige Jugendvertretung in eine Jugend- und Auszubildendenvertretung umgewandelt werden soll. Das ist notwendig, da sich die Zahl der wahlberechtigten jugendlichen Arbeitnehmer in den letzten Jahren ständig verringert hat. Ursachen dieser Entwicklung sind insbesondere: die Verlängerung der allgemeinen Schulbildung, die zu einer Erhöhung des Eintrittsalters der Jugendlichen in den Betrieb führt; der Ausbau der Vollzeitberufsschulen und des Berufsgrundbildungsjahres; der Mangel an Ausbildungsplätzen und der Rückgang von Beschäftigungsmöglichkeiten von Jugendlichen ohne Ausbildung.

Diese Entwicklung hat die Zahl der zu bildenden Jugendvertretungen bzw. der zu wählenden Jugendvertreter ganz erheblich reduziert. Es muß deshalb nach Wegen gesucht werden, durch eine entsprechende Gesetzesänderung die betriebliche Jugendvertretung als wichtiges betriebsverfassungsrechtliches Organ zu erhalten.

Die Voraussetzungen zur Bildung einer solchen Vertretung sind dahin gehend zu erweitern, daß künftig in allen Betrieben mit mehr als drei (derzeit fünf) jugendlichen Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die sich als Auszubildende in einer beruflichen Erstausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt wird. Der Status der Jugend- und Auszubildendenvertretung als solcher, insbesondere ihre Unterordnung unter den Betriebsrat bei der Vertretung der Belange junger Arbeitnehmer bzw. Auszubildender gegenüber dem Arbeitgeber, bleibt unberührt. Der Betriebsrat bleibt die zentrale Interessenvertretung aller Arbeitnehmer im Betrieb.

Zu Absatz 1

Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung ist bereits in Betrieben zu errichten, in denen drei Wahlberechtigte (§ 65 Abs. 1 Gesetzesvorschlag) beschäftigt werden. Es erfolgt insoweit eine Anpassung an § 1 Gesetzesvorschlag, wonach ein Betriebsrat (Betriebsobmann) schon in einem Betrieb zu wählen ist, der drei Arbeitnehmer beschäftigt, von denen allerdings mindestens einer wählbar sein muß. Die gegenüber dem geltenden Gesetz (§ 60 Abs. 1) vorgenommene Herabsetzung der Anzahl der zur Bildung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung notwendigen jugendlichen Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden trägt im übrigen der Entwicklung Rechnung, daß sich in den letzten Jahren die Zahl der Ausbildungsplätze

im Handwerk bzw. in Klein- und Mittelbetrieben kontinuierlich erhöht hat.

Die Einführung einer Altersgrenze bei den wahlberechtigten Auszubildenden ergibt sich aus der Begrenzung der Wählbarkeit (vgl. § 65 Abs. 2) sowie aus der Tatsache, daß die berufliche Erstausbildung in der Regel vor der Vollendung des 25. Lebensjahres beendet ist. Eine Jugend- und Auszubildendenvertretung soll auch gewählt werden können, wenn im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht. Die Jugendlichen bzw. die Auszubildenden sollen auch in den Fällen, in denen — aus welchen Gründen auch immer — die Arbeitnehmer einen Betriebsrat nicht gewählt haben, in die Lage versetzt werden, eine Vertretung zur Wahrnehmung ihrer Interessen zu bilden.

Zu Absatz 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 65

Zu Absätzen 1 und 2

Die hier vorgenommenen Änderungen ergeben sich aus der Umstrukturierung der Jugendvertretung in eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (vgl. § 64 Abs. 1 und die Vorbemerkung). Im übrigen liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 66

Zu Absätzen 1 und 2

Es ist erforderlich, nicht zuletzt vor dem Hintergrund der umfassenderen Aufgaben nach diesem Gesetzesvorschlag, die Zahl der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu erhöhen. Es liegt zugleich eine gewisse Anpassung an die Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder vor (vgl. § 9 Gesetzesvorschlag und die entsprechende Begründung). Im übrigen sind die Änderungen redaktioneller Art.

Zu Absatz 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 3

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 67

Zu Absätzen 1 und 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 3

Neben redaktionellen Änderungen wird durch die Bezugnahme auf § 17 Abs. 2 festgelegt, daß bei der Wahl von Jugend- und Auszubildendenvertretungen das Arbeitsgericht die Möglichkeit erhält, ggf. Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer des Betriebs sind, zu Mitgliedern des Wahlvorstands zu bestellen.

Zu Absatz 4

Diese Regelung ergibt sich aus § 64 Abs. 1 Gesetzesvorschlag. Dort ist bestimmt, daß eine Jugend- und Auszubildendenvertretung auch dann gewählt werden kann, wenn kein Betriebsrat besteht.

Zu § 68

Zu Absatz 1

Seit mehr als 10 Jahren werden die Jugendlichen nicht mehr im April des Schulabgangsjahres, sondern im Juli/August aus der Schule entlassen und treten dann in den Betrieb ein. Vor allem deshalb ist es geboten, den jetzigen Wahlzeitraum vom 1. Mai bis 30. Juni (vgl. § 64 Abs. 1 geltendes Gesetz) auf den Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November zu verlegen.

Zu Absätzen 2 und 3

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 69

Zu Absatz 1

Neben redaktionellen Änderungen wird durch die Bezugnahme auf § 23 festgelegt, daß auch im Bereich der Jugend- und Auszubildendenvertretung eine Weiterführung der Amtsgeschäfte unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist. Es ist nicht einzusehen, daß eine andere Regelung als beim Betriebsrat gelten soll.

Zu Absatz 2

Der Begriff „Unterrichtung" anstelle „Verständigung" (vgl. § 65 Abs. 2) ist eindeutiger. Im übrigen liegen redaktionelle Änderungen vor. Die Vorschrift des § 66 geltendes Gesetz entfällt im Hinblick auf § 37 Gesetzesvorschlag.

Zu § 70

Zu Absätzen 1 bis 3

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 71

Neben der Klarstellung, daß die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu allen Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizuziehen ist, wenn die genannten Voraussetzungen gegeben sind, liegen lediglich Änderungen redaktioneller Art vor.

Zu § 72

Zu Absätzen 1 und 2

Die Regelung geht gegenüber dem geltenden Gesetz (vgl. § 69) davon aus, daß Sprechstunden durchgeführt werden können, wenn die Jugend- und Auszubildendenvertretung das als erforderlich ansieht. Auf eine Mindestzahl beschäftigter Wahlberechtigter kommt es nicht mehr an.

Zeit und Ort sind — wie schon bisher — zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu vereinbaren. Besteht kein Betriebsrat, ist eine entsprechende Vereinbarung unmittelbar zwischen der Jugend- und Auszubildendenvertretung und dem Arbeitgeber zu treffen.

Zu § 73

Zu Absatz 1

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung erhält das Recht, beim Betriebsrat zu beantragen, ob und inwieweit Auszubildende in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen. Im übrigen liegen redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 3

In Erweiterung ihrer Aufgabenstellung muß die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Möglichkeit haben, Arbeits- und Ausbildungsplätze zu begehen. Nur so kann sie ihrem umfassenden Überwachungsrecht (vgl. § 73 Abs. 1 Nr. 2 Gesetzesvorschlag) gerecht werden. Der Begehung der Arbeits- und Ausbildungsplätze soll allerdings eine Unterrichtung des Betriebsrats vorausgehen.

Zu § 74

Diese Regelung folgt aus der Bestimmung, daß es zulässig sein soll, auch in einem Betrieb ohne Betriebsrat eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen (vgl. § 64 Abs. 1 Gesetzesvorschlag und die entsprechende Begründung).

Zu § 75

Die hier vorgesehenen Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz (vgl. § 71) sollen unter anderem sicherstellen, daß Betriebsjugendversammlungen auch dann durchgeführt werden können, wenn im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht oder ein solcher zwar vorhanden ist, er aber seinen Verpflichtungen zur regelmäßigen Einberufung von Betriebsversammlungen nicht nachkommt. Im übrigen liegen Änderungen redaktioneller Art vor.

Zu § 76

Zu Absätzen 1 bis 7

Entsprechend der Errichtung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung auf Betriebsebene ist vorgesehen, daß auf Unternehmensebene eine Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung errichtet wird. Im übrigen liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 77

Zu Absätzen 1 und 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 78

Zu Absatz 1

Es entspricht allgemeinen Grundsätzen der Zusammenarbeit, daß der Arbeitgeber zu Vorschlägen des Betriebsrats, nachdem eine Beratung erfolgt ist, unverzüglich Stellung nimmt. Deshalb erfolgt gegenüber dem geltenden Gesetz (vgl. § 74 Abs. 1) diese Klarstellung.

Zu Absatz 2

Die Gesetzesvorlage bezieht zahlreiche Angelegenheiten, insbesondere aus dem sozialen, arbeitsorganisatorischen und personellen Bereich, in die gleichberechtigte Mitbestimmung des Betriebsrats ein. Die dieser Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheiten dürfen erst durchgeführt werden, wenn der Betriebsrat zugestimmt hat oder ggf. seine fehlende Zustimmung durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist (vgl. auch § 93 Abs. 2 Gesetzesvorschlag). Aber

auch Beschlüsse des Betriebsrats im Bereich seiner Geschäftsführung sind für den Arbeitgeber bindend, solange sie nicht durch eine Entscheidung des Arbeitsgerichts oder den Spruch der Einigungsstelle aufgehoben wurden (vgl. § 35 Abs. 4 Gesetzesvorschlag).

Es kommt hinzu, daß das Bundesarbeitsgericht (AP Nr. 2 zu § 23 BetrVG 1972) dem Betriebsrat einen allgemeinen Unterlassungsanspruch versagt hat, wenn der Arbeitgeber in Mitbestimmungsangelegenheiten einseitig handelt. Nach dieser Rechtsprechung kann der Betriebsrat allenfalls nach § 23 Abs. 3 geltendes Gesetz die Unterlassung mitbestimmungswidriger Handlungen des Arbeitgebers verlangen. Das setzt jedoch voraus, daß zunächst ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen seine gesetzlichen Pflichten festgestellt wird.

Deshalb wird bestimmt, daß der Arbeitgeber jede Beeinträchtigung eines Rechts des Betriebsrats zu unterlassen hat; andernfalls sind solche Maßnahmen rechtsunwirksam. Der in Satz 2 zweiter Halbsatz festgelegte Folgenbeseitigungsanspruch ist ein allgemein anerkanntes Institut der Rechtsordnung. Er muß auch in der Betriebsverfassung Anwendung finden. Die Unwirksamkeit einer Maßnahme muß auch gegeben sein, wenn sie auf rechtswidrig erlangten Kenntnissen beruht.

Zu Absatz 3

Der Grundsatz des geltenden Rechts (§ 74 Abs. 2 Satz 1), daß Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unzulässig sind, wird beibehalten. Es ist jedoch nicht gerechtfertigt, wenn das Bundesarbeitsgericht das Mitbestimmungsrecht z. B. bei der Einführung von Kurzarbeit in einem nur mittelbar vom Streik betroffenen Betrieb einschränkt (AP Nr. 63 zu Artikel 9 GG Arbeitskampf). Wenn der Betriebsrat als Organ der Betriebsverfassung am Arbeitskampf nicht beteiligt ist, dürfen seine Rechte wegen eines laufenden Arbeitskampfes auch nicht eingeschränkt werden. Deshalb erfolgt die hier vorgenommene Klarstellung, die sich im übrigen grundsätzlich auch auf die Rechtsstellung des Arbeitgebers bezieht.

Zu Absatz 4

Die bisher bestehende Regelung, daß Arbeitgeber und Betriebsrat Betätigungen zu unterlassen haben, durch die der Arbeitsablauf oder der Betriebsfrieden beeinträchtigt werden (vgl. § 74 Abs. 2 Satz 2 geltendes Gesetz), kann entfallen. Die Bestimmung hat nicht nur zu großen Auslegungsschwierigkeiten geführt; sie ist auch letztlich überflüssig, weil die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber bereits derartige Verpflichtungen auslöst. Notwendige Klarstellungen werden dort vorgenommen, wo es um die parteipolitische Betätigung von Arbeitgeber und Betriebsrat geht. Das geltende Recht (§ 74 Abs. 2 Satz 3) hat grundsätzlich unterschiedliche Rechtsauffassungen mit sich gebracht. Die Rechtsprechung hat lediglich die an sich notwendige politische Meinungsäußerung im Betrieb unnötigerweise eingeschränkt; die vorhandene Rechtsunklarheit wurde jedoch nicht beseitigt. Mit der Vorschrift des geltenden Rechts wird nach richtiger Auffassung nicht jede politische Betätigung untersagt, sondern nur das bewußte und nachhaltige Eintreten für oder gegen eine politische Partei. So kann etwa eine allgemeine politische Betätigung weder dem Arbeitgeber noch dem Betriebsrat untersagt sein. Es wäre lebensfremd, die Politik schlechthin aus dem Betrieb verbannen zu wollen. Der Betrieb ist innerhalb der Gesellschaft kein isoliertes Gebilde; auch das Geschehen im Betrieb wird von der Politik mitbestimmt. Das Bundesverfassungsgericht (AP Nr. 2 zu § 74 BetrVG 1972) hat mit Rücksicht auf Artikel 5 GG ohnehin nur gewisse Einschränkungen der politischen Betätigung im Betrieb als zulässig angesehen. Zu Recht verweist das Gericht darauf, daß die Norm des § 74 Abs. 2 der Freiheit der Meinungsäußerung Schranken setzt. Die Norm müsse deshalb aus der Erkenntnis der wertsetzenden Bedeutung des Grundrechts der freien Meinungsäußerung ausgelegt und so in ihrer das Grundrecht begrenzenden Wirkung selbst wieder eingeschränkt werden.

Aus diesen Gründen ist eine enge Auslegung der Verbotsnorm der parteipolitischen Betätigung von Betriebsverfassungsorganen notwendig. Das wiederum führt zu den hier vorgesehenen gesetzlichen Regelungen.

Zu Absatz 5

Es ist umstritten, ob und inwieweit auch die einzelnen Betriebsratsmitglieder von dem Verbot des § 74 Abs. 2 Satz 3 geltendes Gesetz erfaßt werden. Das geltende Recht ist, auch soweit es Betriebsratsmitglieder betrifft, in nicht wenigen Fällen dazu mißbraucht worden, politische Meinungsäußerungen, die unabdingbar zu einer demokratischen Willensbildung gehören, im Betrieb zu unterbinden (vgl. auch Absatz 5 und die entsprechende Begründung). Um einem derartigen Mißbrauch zu begegnen, wird die klarstellende Regelung eingeführt, daß Arbeitnehmer durch ihre Mitgliedschaft im Betriebsrat in ihrer Meinungsfreiheit nicht beschränkt sind.

Zu § 79

Zu Absatz 1 und 2

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nicht nur darüber wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Dies ist vielmehr zu gewährleisten. Das hat auch hinsichtlich der freien Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und ihrer sonstigen Rechte zu gelten.

Zu § 80

Zu Absatz 1 und 2

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu Absatz 3

Die Einigungsstelle soll in die Lage versetzt werden, auch in den genannten Fällen ihre Tätigkeit aufzunehmen bzw. fortzusetzen. Das dient einem beschleunigten Verfahren und damit einer schnelleren Beilegung der zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber aufgetretenen Meinungsverschiedenheiten.

Zu Absatz 4

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu Absatz 5

Die Durchführung eines Einigungsstellenbeschlusses kann bisher nur mit erheblichen zeitlichen Verzögerungen erzwungen werden. Die Vollstreckung aus einem Einigungsstellenbeschluß ist nach geltendem Recht unmittelbar nicht möglich. Der aus dem Einigungsstellenspruch Berechtigte muß ggf. ein neues arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren anstrengen. Erst nach dessen rechtskräftigem Abschluß kann der Einigungsstellenbeschluß durchgesetzt werden. Dieser erhebliche Mangel soll durch die vorgesehene Regelung beseitigt werden.

Zu Absätzen 6 bis 10

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen, abgesehen von einer redaktionellen Änderung, nicht vor.

Zu § 81

Zu Absatz 1

Die im geltenden Gesetz (§ 77 Abs. 1 Satz 2) enthaltene Regelung, nach der der Betriebsrat nicht durch einseitige Handlungen in die Leitung des Betriebs eingreifen darf, kann ersatzlos entfallen. Sie ist bereits in Satz 1 enthalten. Dagegen ist der Betriebsrat ausdrücklich zu ermächtigen, das Arbeitsgericht anzurufen, wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach Satz 1 nicht nachkommt.

Zu Absätzen 2 bis 6

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu § 82

Die Mitglieder der hier genannten Betriebsverfassungsorgane sind ausdrücklich in die Schutzbestimmungen einzubeziehen. Im übrigen liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu § 83

Zu Absätzen 1 bis 4

Abgesehen von redaktionellen Änderungen sind Regelungen vorgesehen, die einer Verbesserung des geltenden Rechts (§ 78 a) dienen sollen. Der vom Gesetzgeber beabsichtigte Schutz für Jugendvertreter durch ihre Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Ausbildung hat sich in der Praxis als nicht ausreichend erwiesen. Nicht wenige Arbeitgeber haben den Gesetzeswillen unterlaufen und damit den vorgesehenen Schutz untergraben. Auch die Rechtsprechung hat der dieser Vorschrift zugrundeliegenden Schutzfunktion nur unzureichend Rechnung getragen.

Der Schutz darf nicht erst mit Beginn der Amtszeit einsetzen, sondern bereits dann, wenn feststeht, daß der Bewerber für die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder für eines der anderen angeführten Betriebsverfassungsorgane gewählt worden ist. Auch die Ersatzmitglieder sind in den Schutz einzubeziehen.

Es ist auch erforderlich, daß das Arbeitsgericht den Arbeitgeber auf dessen Antrag hin nur dann von der Verpflichtung zur Übernahme des Mitglieds des Jugend- und Auszubildendenvertretung oder des Mitglieds eines der anderen genannten Betriebsverfassungsorgane in ein Arbeitsverhältnis entbinden darf, wenn die Voraussetzungen zur Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB erfüllt sind. Die ggf. festgestellte Aufhebung der Verpflichtung zur Übernahme in ein Arbeitsverhältnis darf erst mit Rechtskraft der arbeitsgerichtlichen Entscheidung wirksam werden.

Außerdem ist die in § 78a Abs. 2 geltendes Gesetz enthaltene Frist, nach der ein Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zu verlangen hat, zu streichen. Die in § 5 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz genannte Frist findet insoweit keine Anwendung (vgl. auch BAG, AP Nr. 7 zu § 78a BetrVG 1972).

Zu § 84

Zu Absätzen 1 und 2

Es liegen lediglich redaktionelle Änderungen vor.

Zu Absatz 3

Die schon bisher bestehende betriebsverfassungsrechtliche Geheimhaltungspflicht (§ 79 geltendes Gesetz) wird zwar grundsätzlich beibehalten. Sie hat jedoch gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs zu entfallen, wenn deren berechtigte Interessen dies erfordern. Das ist notwendig, da nach dem geltenden Recht die Gefahr besteht, daß entscheidende Fragen betrieblicher Geschehnisse vor den Arbeitnehmern geheimgehalten werden müssen. Das kann eine weitgehende Einschränkung der Interessenvertretung nach sich ziehen.

Zu § 85

Zu Absatz 1

Neben redaktionellen Änderungen wird dem Betriebsrat das Recht eingeräumt, Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung der Geschlechter dienen. Noch immer ist die Situation der Frauen im Arbeitsleben vielfach durch eine Benachteiligung gegenüber den Männern gekennzeichnet. Die Durchsetzung entsprechender Maßnahmen hat erforderlichenfalls durch die gleichberechtigte Mitbestimmung zu erfolgen.

Zu Absatz 2

Eine effektive Mitbestimmung setzt die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber voraus. In der Praxis werden die Informationen an den Betriebsrat jedoch oft zu spät gegeben; sie umfassen vielfach nur Teilbereiche, und die Auswirkungen der vorgesehenen Maßnahmen auf die Arbeitnehmer werden nicht oder nur ungenügend dargestellt. Besonders deutlich wird das bei der Einführung komplexer Rationalisierungssysteme, die über mehrere Jahre hinweg schritt- und testweise geplant und eingeführt werden sollen. Es ist dann notwendig, daß die Unterrichtung des Betriebsrats bereits bei den Überlegungen und Vorplanungen des Arbeitgebers (Unternehmers) beginnt, die der Entscheidungsvorbereitung dienen und stufenweise die einzelnen Schritte der Entscheidungsvorbereitung und -findung sowie der Durchführung der geplanten Maßnahmen umfassen.

Die Unterrichtung und Beratung mit dem Betriebsrat hat sich auf sämtliche Auswirkungen der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme zu erstrecken. Dabei geht es um kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen insbesondere auf die Arbeitsplätze, Einkommen, Eingruppierungen, Qualifikationsentwicklung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitszeit und die Berufsbildung.

Zu Absatz 3

Bereits das geltende Recht (§ 80 Abs. 2 Satz 2) schreibt vor, daß dem Betriebsrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen jederzeit zur Verfügung zu stellen sind. Zur Klarstellung wird jedoch ausdrücklich festgelegt, daß dies unabhängig von einem entsprechenden Verlangen zu gelten hat.

Listen über die Bruttolöhne und -gehälter können ebenfalls zu den Unterlagen gehören, die der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben benötigt. Das geltende Gesetz (§ 80 Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz) gewährt lediglich ein Recht auf „Einblick". Diese Einschränkung ist unbefriedigend. Ungenügend ist auch, daß nach dem geltenden Gesetz lediglich der Betriebsausschuß oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuß berechtigt sein soll, in die Listen Einblick zu nehmen, auch wenn man berücksichtigt, daß nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. etwa AP Nr. 9 zu § 80 BetrVG 1972) in kleineren Betrieben, die nicht über einen Betriebsausschuß verfügen, anstelle dieses Betriebsverfassungsorgans der die laufenden Geschäfte führende Betriebsratsvorsitzende (im Verhinderungsfall sein Stellvertreter) oder ein anderes beauftragtes Betriebsratsmitglied das Einblicksrecht besitzt. Sofern die Einsichtnahme in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zur Durchführung von Betriebsratsaufgaben notwendig ist, muß sich ohnehin der gesamte Betriebsrat damit befassen.

Zu Absatz 4

Bei der in den Absätzen 2 und 3 festgelegten Unterrichtung und Beratung sowie bei der Verpflichtung, dem Betriebsrat die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, geht es regelmäßig um betriebliche Regelungsfragen, deren Lösung im Interesse einer effektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen vielfach keinen längeren Zeitaufschub duldet. Diese Überlegungen und die Tatsache, daß die Einigungsstelle die notwendige betriebliche Sachnähe besitzt, führen dazu, ihr die Zuständigkeit zur Regelung entsprechender Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat einzuräumen.

Zu Absatz 5

Der Betriebsrat ist, sofern er die erhaltenen Informationen nicht aufgrund eigenen Wissens auswerten kann, in die Lage zu versetzen, sachverständige Personen hinzuzuziehen. Es muß sich dabei um ein eigenständiges Entscheidungsrecht des Betriebsrats handeln, daß sich sowohl auf die Person des Sachverständigen als auch auf den Umfang der gutachtlichen Stellungnahme bezieht. Entstehen jedoch Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Kosten, soll die Einigungsstelle verbindlich entscheiden. Der neu eingeführte Begriff „Auskunftsperson" bezieht sich auf solche Personen, die aufgrund ihrer beruflichen Kenntnisse dem Betriebsrat Auskunft geben, ohne eine gutachterliche Tätigkeit zu entfalten, z. B. Gewerbeaufsichtsbeamte und Datenschutzbeauftragte.

Zu den §§ 86 bis 92

Der Grundsatz, daß die Mitbestimmung dort wirksam werden muß, wo die für die Beschäftigten relevanten Planungs-, Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse in den Betrieben und Unternehmen gesteuert werden, schließt nicht aus, daß die Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplätzen und innerhalb ihrer Arbeitsbereiche in bestimmten Fällen eine unmittelbare Einflußnahme auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen erhalten.

Bereits das geltende Gesetz (§§ 81 bis 86) sieht Einzelrechte von Arbeitnehmern vor. Sie sollen die im Betrieb bestehende faktische Objektstellung des Arbeitnehmers mildern und damit zur freien Entfaltung seiner Persönlichkeit innerhalb des betrieblichen Bereichs beitragen.

Die schon bisher vorhandenen Anhörungs-, Unterrichtungs- und Erörterungsrechte des einzelnen Arbeitnehmers werden erweitert und um neue Bereiche ergänzt. Hinzuweisen ist etwa auf das erweiterte Anhörungs- und Beschwerderecht (§ 89), auf das erweiterte Einsichtsrecht in die Personalakten (§ 92) und die Bestimmung, mit der dem Arbeitnehmer ausdrücklich ein umfassendes Recht zur Meinungsäußerung eingeräumt wird.

Diese und weitere Bestimmungen des Gesetzesvorschlags, nach denen die einzelnen Arbeitnehmer auch zur Unterstützung des Betriebsrats stärker in die Vorbereitung, Planung und Durchführung von Maßnahmen einbezogen werden sollen, die die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen betreffen (vgl. § 94 Abs. 3), sind zugleich ein Beitrag zu den umfassenden Forderungen, die der DGB in seiner „Konzeption zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz" (DGB-Schriftenreihe Nr. 7 Mitbestimmung) erhoben hat.

Die hier vorgesehenen Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer sind im übrigen so konkret ausformuliert, daß sich ein näheres Eingehen auf die einzelnen Bestimmungen erübrigt.

Zu § 93

Vorbemerkung

Im Betrieb setzt sich die wirtschaftliche Macht des Unternehmers in die soziale Macht des Arbeitgebers um. Insbesondere deshalb hat die betriebliche Mitbestimmung für die Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer im betrieblichen Bereich einen besonderen Stellenwert. Die gleichberechtigte Mitbestimmung bedeutet vor allem, daß der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nicht durchführen darf, bevor die Zustimmung des Betriebsrats vorliegt oder, im Falle seiner Nichtzustimmung, ein Spruch der Einigungsstelle ergangen ist. Das schon heute bestehende erzwingbare Initiativrecht des Betriebsrats wird ausdrücklich festgeschrieben. Auch das entspricht der gleichberechtigten Mitbestimmung.

Zu Absatz 1

Der schon bisher bestehende Grundsatz, daß die Mitbestimmung entfällt, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht (vgl. § 87 Abs. 1 geltendes Gesetz), wird aufrechterhalten. Es muß jedoch eine Gesetzes- oder Tarifnorm vorliegen, die ausdrücklich eine abschließende Regelung zum Inhalt hat und einen Beurteilungs- oder Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers ausschließt.

In bestimmten Angelegenheiten des § 87 geltendes Gesetz ist noch immer umstritten, ob auch materielle Arbeitsbedingungen der Mitbestimmung unterliegen. Es wird daher klargestellt, daß sich das Mitbestimmungsrecht sowohl auf formelle als auch auf materielle Arbeitsbedingungen erstreckt. Es hat auch unabhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer zu bestehen, die von einer bestimmten Maßnahme betroffen sind. Im übrigen hat das Bundesarbeitsgericht (AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit) bereits entschieden, daß die Anordnung von Überstunden für einzelne Arbeitnehmer der Mitbestimmung unterliegt. Dieser Grundsatz wird auch auf die anderen Mitbestimmungsangelegenheiten übertragen.

Zu Absatz 2

Es entspricht der gleichberechtigten Mitbestimmung, daß die ihr unterliegenden Maßnahmen nicht durchgeführt werden dürfen, bevor der Betriebsrat zugestimmt hat oder ggf. seine fehlende Zustimmung durch die Einigungsstelle ersetzt worden ist. Dieser Grundsatz muß auch gelten, wenn der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats deswegen bestreitet, weil er der Auffassung ist, die betreffende Angelegenheit falle nicht unter die Mitbestimmung. Die Bestimmung ist überdies notwendig, weil das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluß vom 22. Februar 1983 (AP Nr. 2 zu § 23 BetrVG 1972) einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber verneint, wenn dieser Handlungen vornimmt, die gegen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte verstoßen.

Zu Absatz 3

Ein erzwingbares Initiativrecht ist wesentlicher Bestandteil der gleichberechtigten Mitbestimmung. Ohne dieses Initiativrecht hätten Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung nicht die gleichen Rechte (vgl. auch BAG, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972). Das festgelegte Verfahren soll der Sicherung dieses Initiativrechts dienen.

Zu § 94

Vorbemerkung

Die in dieser Bestimmung angeführten Mitbestimmungstatbestände werden wegen ihrer besonderen Bedeutung für die Arbeitnehmer der gleichberechtigten Mitbestimmung unterworfen. Sie beinhalten Re-

gelungen der §§ 87, 89, 90 und 91 des geltenden Gesetzes und schreiben sie fort.

Zu Absatz 1 Nr. 1

Der Arbeitsplatz ist der konkrete Ort im Betrieb, an dem der einzelne Arbeitnehmer unter den technischen und organisatorischen Gegebenheiten seine Arbeit verrichtet. Der Arbeitsplatz darf freilich nicht isoliert gesehen werden. Die zu vollbringende Arbeitsleistung steht in einem untrennbaren Zusammenhang mit der organisatorischen, räumlichen und zeitlichen Gestaltung des Arbeitsprozesses. Deshalb muß, neben der Planung, Gestaltung und Änderung des Arbeitsplatzes auch die Gestaltung der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation der Mitbestimmung unterworfen sein.

Mit dem ausdrücklichen Hinweis auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen soll auch dem Postulat des § 79 Abs. 2 Gesetzesvorschlag (§ 75 Abs. 2 geltendes Gesetz) Rechnung getragen werden. Die darin angesprochene freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ist nicht zuletzt dadurch zu gewährleisten, daß die Arbeitsaufgaben nicht unangemessen aufgeteilt, sondern die Arbeitsinhalte angereichert werden, unwürdigen Kontrollmaßnahmen entgegengewirkt und die Sicherung und Entfaltung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der Arbeitnehmer gefördert wird.

Zu Absatz 1 Nr. 2

Die Einführung und Anwendung von neuen Technologien auf der Grundlage der Mikroelektronik insbesondere als Mittel der Datenverarbeitung ist zu einer zentralen Problematik der betrieblichen Mitbestimmung geworden und hat zu zahlreichen Auseinandersetzungen in den Betrieben geführt. Die Palette dieser neuen Technologien ist sehr breit. Sie reicht von der modernen Textverarbeitung und Kommunikationstechnologie über Digital-, Sensor- und Steuerungstechnik bis hin zur CNC- und CAD/CAM-Technik (computergesteuerte Werkzeugmaschinen, computergestütztes Zeichnen und Konstruieren, Computersteuerung von Maschinen, Anlagen und Prozessen).

Die neuen Technologien verändern wesentlich Arbeitsplatz, Arbeitsinhalte, Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen. Durch den damit verbundenen Rationalisierungseffekt führen sie darüber hinaus zur Gefährdung und zum Verlust von Arbeitsplätzen.

Die sich dadurch ergebenden Aufgaben für die betriebliche Mitbestimmung sind umfassend. Sie beziehen sich auf eine Reihe von Regelungsbereichen der Betriebsverfassung, wie insbesondere: Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung; Fragen der Ergonomie einschließlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes; Personalplanung und personelle Einzelmaßnahmen; Erfassung von Arbeitnehmerdaten; Verhaltens- und Leistungskontrolle der Arbeitnehmer; berufsbildende Maßnahmen und Verhinderung einer Dequalifikation der Arbeitnehmer; Maßnahmen zur Betriebsänderung.

Die hier vorgesehenen Bestimmungen sollen erstmals eine umfassende Mitbestimmung des Betriebsrats bei dem Einsatz und der Anwendung neuer technischer Mittel und computergesteuerter Arbeitssysteme sichern. Weitere Mitbestimmungsregelungen, wie sie in diesem Gesetzesvorschlag enthalten sind, sollen zusätzlich sichern, daß bei den oben angeführten einzelnen Regelungsbereichen die Arbeitnehmerinteressen ausreichend gewahrt werden.

Die Ermittlung, Speicherung, Verarbeitung und Verwertung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer wird besonders erwähnt. Wie der immer mehr um sich greifende Einsatz von Personalinformationssystemen auf EDV-Basis zeigt, werden dadurch in besonderem Maße schutzwürdige Belange der Arbeitnehmer beeinträchtigt.

Zu Absatz 1 Nr. 3

Diese Regelung will die Mitbestimmungstatbestände nach Nummer 2 ergänzen. Es wird berücksichtigt, daß es Einrichtungen und Verfahren gibt, die zwar nicht auf der Grundlage der EDV arbeiten, gleichwohl aber geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Zu Absatz 1 Nr. 4

Die Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitsinhalte und des Arbeitsumfangs ist, um eine ausreichende Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen zu gewährleisten, aus mehreren Gründen erforderlich. Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß für die zu erbringende Leistung der Arbeitnehmer und damit für ihre Arbeitsbedingungen Arbeitsinhalt und Arbeitsumfang von wesentlicher Bedeutung sind. Darüber hinaus ist festzustellen, daß die Leistungsverdichtung und damit die Belastung der Arbeitnehmer in den Betrieben immer mehr zunimmt. Das Mitbestimmungsrecht muß sich daher auch auf die für eine bestimmte Arbeitsaufgabe einzusetzende Anzahl von Arbeitnehmern erstrecken.

Die Mitbestimmung ist schließlich notwendig vor dem Hintergrund des technischen Wandels, wie er sich in der Arbeitswelt vollzieht. So führen die modernen Technologien auf der Grundlage der Mikroelektronik oft zu einer negativen Änderung der Arbeitsinhalte und zu einer Dequalifizierung der betroffenen Arbeitnehmer. Ohne eine ausreichende Mitbestimmung können die Interessen der Arbeitnehmer nicht gewahrt werden.

Zu Absatz 1 Nr. 5

Diese Bestimmung erweitert die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 2 geltendes Recht insbesondere um die Fragen des Arbeitszeitsystems. Neben den „klassischen" Arbeitszeitsystemen, wie Schichtarbeit oder gleitende Arbeitszeit, werden in immer größerem Umfang Arbeitszeitsysteme wie Job-sharing, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit und Teilzeitarbeit ange-

wandt. Die Mitbestimmung in diesem Bereich ist zugleich geeignet, Mißbräuchen bei der Einführung und Anwendung von Arbeitszeitsystemen, wie sie insbesondere durch das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz auftreten können, entgegenzuwirken.

Zu Absatz 1 Nr. 6

Die Regelung entspricht grundsätzlich der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 3 geltendes Recht. Die Mitbestimmung soll allerdings nicht nur dann bestehen, wenn es sich um eine „vorübergehende" Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit handelt. Sie muß auch dann Anwendung finden, wenn es um die Rückkehr zur betriebsüblichen Arbeitszeit geht; etwa deswegen, weil die mit dem Betriebsrat vereinbarte Kurzarbeit wegen einer veränderten Auftragslage früher als zunächst vorgesehen aufgehoben werden soll. Die entgegenstehende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit) soll dadurch gegenstandslos werden.

Zu Absatz 1 Nr. 7

Die Bestimmung faßt die Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 geltendes Recht zusammen. Darüber hinaus wird festgelegt, daß die Mitbestimmung hinsichtlich der Geldseite nicht nur bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze sowie vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte eingreift, sondern bei allen Entgeltsystemen. Die Mitbestimmung entfällt jedoch — wie auch bei den anderen Angelegenheiten des § 94 Abs. 1 —, wenn die betreffende Frage der Lohngestaltung tariflich abschließend geregelt ist.

Zu Absatz 1 Nr. 8

Die Vorschrift entspricht § 87 Abs. 1 Nr. 4 geltendes Gesetz.

Zu Absatz 1 Nr. 9

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 1, 2 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen) beschränkt sich die Mitbestimmung im Bereich des betrieblichen Vorschlagswesens nach dem geltenden Recht (§ 87 Abs. 1 Nr. 12) im wesentlichen auf die zur Entscheidung befugten Organe, deren Zusammensetzung sowie deren Aufgaben und Verfahren. Eine solche Beschränkung ist nicht gerechtfertigt, so daß eine Erweiterung des Mitbestimmungsrechts erforderlich ist.

Zu Absatz 1 Nr. 10

Wegen der großen Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird die Mitbestimmung des Betriebsrats über das geltende Recht hinaus (§ 87 Abs. 1 Nr. 7) erheblich ausgeweitet. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat sowohl eine abwehrende Zielrichtung gegen Gefahren und Schäden, Belästigungen und vermeidbare Belastungen als auch eine gestaltende Zielrichtung zur Herstellung möglichst positiver Voraussetzungen für das Erbringen der Arbeitsleistung und zur Schaffung möglichst menschengerechter Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und der Arbeitsumgebung (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, Betriebsverfassungsgesetz, 14. Auflage, Vor § 89, Rdnr. 3).

Der Betriebsrat muß daher bei allen Maßnahmen, die zum Schutz der Unversehrtheit der Arbeitnehmer getroffen werden müssen, mitbestimmen können, soweit nicht abschließende Gesetzesvorschriften oder andere Normen dem entgegenstehen. Es ist dem Betriebsrat auch zu ermöglichen, wirksamen Einfluß auf die Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen zu nehmen.

Zu Absatz 1 Nr. 11

Die Bestimmung erweitert die Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 1 geltendes Recht. Soweit durch technische Einrichtungen eine Kontrolle des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer erfolgt, besteht ein Mitbestimmungsrecht nach den Nummern 2 und 3 dieses Absatzes. Eine Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer kann jedoch auch auf andere Art und Weise erfolgen. Das gilt etwa für die sogenannten arbeitsbegleitenden Papiere. Es handelt sich dabei um schriftliche Aufzeichnungen der Arbeitnehmer, die sich auf ihre Tätigkeit und damit zusammenhängende Vorgänge, einschließlich der Arbeitsunterbrechungen, beziehen. Derartige Aufzeichnungen können unmittelbar oder in ihren Auswirkungen Rückschlüsse auf das Verhalten der Arbeitnehmer zulassen.

Das Bundesarbeitsgericht hat zwar ausgeführt (Beschluß vom 14. September 1984 — ABR 23/82), daß nach geltendem Recht die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gegeben ist, wenn die leistungs- oder verhaltensbezogenen Daten nicht auf technischem Wege selbst gewonnen werden, sondern dem System (datenverarbeitende Anlage) zum Zwecke der Speicherung und Verarbeitung eingegeben werden müssen. Es ist jedoch noch immer umstritten, ob und inwieweit arbeitsbegleitende Papiere für sich allein, also ohne EDV-Verarbeitung, das Mitbestimmungsrecht auslösen. Das deswegen hier eingeräumte Mitbestimmungsrecht hat im übrigen auch dann zu gelten, wenn sich die Maßnahme auf arbeitsvertragliche Pflichten bezieht.

Zu Absatz 1 Nr. 12

Diese Bestimmung entspricht der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 5 geltendes Recht.

Zu Absatz 1 Nr. 13

Die Bestimmung enthält die Mitbestimmungstatbestände des § 87 Abs. 1 Nr. 8 und 9 geltendes Recht. Die Einfügung des Wortes „soweit" im Zusammenhang mit dem Wirkungsbereich von Sozialeinrichtungen soll eine im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG Sozialeinrichtungen) notwendige Klarstellung bringen. Das Mitbestimmungsrecht hat nämlich auch dann nicht zu entfallen, wenn aus bestimmten Gründen, z. B. wegen der erfolgten Ausgliederung eines Betriebes in den Bereich eines anderen Unternehmens oder Konzerns, in unerheblichem Umfang Personen einbezogen bleiben, die dem Unternehmen bzw. Konzern auf dessen Geltungsbereich sich die Sozialeinrichtung erstreckt, nicht mehr angehören.

Eine zweite Klarstellung wird bei der Mitbestimmung über die Vergabe von Werkswohnungen vorgenommen. Die Ersetzung des Wortes „vermietet" durch „überlassen" berücksichtigt, daß der Arbeitgeber solche Wohnungen nicht immer selbst vermietet, vielfach aber ein Belegungsrecht besitzt, weil er Mittel für die Erstellung gewährt hat.

Zu Absatz 2

Es wird darauf hingewiesen, daß es sich bei den Angelegenheiten des Absatzes 1 nicht um eine abschließende Aufzählung handelt.

Zu Absatz 3

Die hier vorgesehenen Regelungen sollen den Arbeitnehmern einen wirksamen Einfluß auf die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen einräumen, ihre Selbstverwirklichung fördern und die Humanisierung der Arbeit vorantreiben. Damit soll zugleich dem Grundsatz der freien Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer (§ 79 Abs. 2 Gesetzesvorschlag, § 75 Abs. 2 geltendes Gesetz) Rechnung getragen werden.

Gestaltungs- und Lösungsvorschläge, die die Arbeitskreise erstellen sollen, können z. B. sein: Aufstellen eines Maßnahmenkatalogs zur Erfassung von Krankheits- und Unfallgefahren; Vorschläge zur Verringerung einer extremen Arbeitsteilung oder einer Anreicherung von Arbeitsinhalten; Möglichkeiten der Anpassung der Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer; Vorschläge zur Vermeidung von qualifikatorischen Fehlbeanspruchungen der Arbeitnehmer und zur Sicherung und zum Ausbau ihrer beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Besondere Bedeutung wird die vorgesehene Möglichkeit der Einrichtung von Arbeitskreisen erhalten, wenn neue technische Mittel zur Anwendung kommen sollen.

Zu § 95

Diese Regelung nimmt einen Teil des bisherigen § 90 in sich auf. Die Planung betrieblicher Räume wird nach wie vor einem Beratungsrecht unterworfen. Soweit es um andere Angelegenheiten geht, wie Maßnahmen der Arbeitsorganisation oder die Planung von Arbeitsplätzen, sind entsprechende Mitbestimmungsrechte vorgesehen (vgl. § 94 Abs. 1 Nr. 1 Gesetzesvorschlag).

Zu § 96

Zu Absätzen 1 bis 5

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz (§ 89) liegen nicht vor. Im übrigen handelt es sich um begleitende Regelungen zu dem vorgesehenen umfassenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Arbeits- und Gesundheitsschutz (vgl. § 94 Abs. 1 Nr. 10 Gesetzesvorschlag).

Zu § 97

Zu Absätzen 1 und 2

Nach einer von der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund gemeinsam getragenen Empfehlung einer Sozialpolitischen Gesprächsrunde beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, die im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 erfolgte, soll die betriebliche Personalplanung im Spannungsfeld der unternehmerischen Aufgaben und der Leistungsanforderungen einerseits und den Interessen und Bedürfnissen der Arbeitnehmer andererseits eine optimale Entfaltung und Motivation der Arbeitnehmer ermöglichen („Sozialpolitische Information", herausgegeben vom BMA, Ausgabe vom 19. Juli 1972, II. 1.).

Die bei der Personalplanung zu berücksichtigenden Arbeitnehmerinteressen sind vielfältiger Natur. Sie erstrecken sich insbesondere auf: Sicherung der Arbeitsplätze; Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch menschengerechte Arbeitsgestaltung; Einkommenssicherung; Schaffung von beruflichen Aufstiegschancen und entsprechende Qualifizierung der Arbeitnehmer durch Maßnahmen der Berufsbildung; Wahrnehmung besonderer Schutzinteressen bestimmter Arbeitnehmergruppen, wie etwa älterer Arbeitnehmer; Abbau von Risiken, die durch Rationalisierungsmaßnahmen und technischen Wandel entstehen; Einsatz und Förderung der Arbeitnehmer entsprechend ihren Neigungen und Fähigkeiten; Gewährung von Chancen zur Entfaltung der Persönlichkeit durch die Arbeitsgestaltung.

Das im geltenden Recht (§ 92 Abs. 1) vorgesehene bloße Unterrichtungs- und Beratungsrecht ist keine genügende Grundlage für eine wirksame Sicherung der Arbeitnehmerinteressen. Es ist daher in ein Mitbestimmungsrecht umzuwandeln. Zugleich ist klarzustellen, daß sich die Mitbestimmung auf Einzelberei-

che der Personalplanung und auf die Ermittlung von Daten erstreckt, die im Rahmen der Personalplanung herangezogen werden können. Für die Frage der Mitbestimmung muß es dabei unwesentlich sein, ob solche Daten unmittelbar unternehmensintern oder durch Außenstehende, z. B. Unternehmensberatungsgesellschaften, erstellt werden. Die notwendige Unterrichtung, die der Arbeitgeber im Bereich der Personalplanung vorzunehmen hat, muß sich möglichst frühzeitig auf den Planungsvorgang erstrecken. Der Betriebsrat ist bei einzelnen personellen Planungsüberlegungen ebenso einzuschalten wie bei langfristigen Planungen, die inhaltlich und zeitlich noch nicht präzisierbar sind und bei der späteren Durchführung einzelne zeitlich und räumlich auseinandergezogene Schritte beinhalten können, aber in einem inneren Zusammenhang stehen. Dem Betriebsrat ist auch zu erläutern, in welchem Zusammenhang Planungsvorhaben im Gesamtunternehmen und Konzern stehen.

Zu § 98

Bereits das geltende Gesetz (§ 93) gibt dem Betriebsrat das Recht, die Ausschreibung von zu besetzenden Arbeitsplätzen zu verlangen. In der Praxis gibt es jedoch immer wieder Streit über den Umfang dieses Rechts. Es wird daher ausdrücklich festgelegt, daß sich die Mitbestimmung auch auf den Inhalt, den Ort und die Dauer der Stellenausschreibung erstreckt.

Zu § 99

Zu Absätzen 1 und 2

Die schon bisher bestehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Erstellung von Personalfragebogen, allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen und Auswahlrichtlinien (§§ 94 und 95 geltendes Gesetz) werden ausgebaut. Darüber hinaus erfolgt die Aufnahme weiterer Mitbestimmungstatbestände.

Beurteilungsgrundsätze, bei deren Aufstellung der Betriebsrat nach dem geltenden Recht lediglich ein Zustimmungsverweigerungsrecht hat, sind für das berufliche Fortkommen der Arbeitnehmer von wesentlicher Bedeutung. Ihre Aufstellung, Einführung, Anwendung oder Änderung soll daher der Mitbestimmung unterliegen.

Die Mitbestimmung hat sich auch auf Personalführungsgrundsätze zu erstrecken. Es handelt sich dabei regelmäßig um förmliche Führungsrichtlinien, die Regeln für den Umgang von Vorgesetzten mit nachgeordneten Arbeitnehmern enthalten und im Zusammenhang mit personalpolitischen Grundsätzen stehen.

Bei den Personalfragebogen geht es um bestimmte, auf den Arbeitnehmer bezogene Fragen, deren Beantwortung insbesondere Aufschluß über seine Person und die fachliche Qualifikation geben soll. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 2 und 15 zu § 123 BGB) darf der Arbeitgeber zwar nur solche Fragen stellen, an deren Beantwortung er im Hinblick auf die Tätigkeit und den Arbeitsplatz ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse hat. Es liegt jedoch auf der Hand, daß sich der einzelne Arbeitnehmer kaum gegen unberechtigte Fragen zur Wehr setzen kann, ganz abgesehen davon, daß ihm die Abgrenzung von rechtlich zulässigen und unzulässigen Fragen regelmäßig nicht bekannt ist. Bereits das macht es notwendig, eine umfassende Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen einzuführen.

Arbeitnehmerdaten werden freilich nicht allein durch Personalfragebogen erfaßt. Zunehmende Bedeutung hat die computergestützte Personaldatenverarbeitung mit ihren gravierenden negativen Aspekten für die Arbeitnehmer. Der Gesetzesvorschlag sieht deshalb ein Mitbestimmungsrecht bei der Ermittlung, Speicherung, Verarbeitung und Verwertung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer vor (vgl. § 94 Abs. 1 Nr. 2). Die Sammlung von Arbeitnehmerdaten kann jedoch auch, wie das bei Personalfragebogen der Fall ist, auf nicht technische Art und Weise gewonnen werden. So ist etwa auf die sogenannten arbeitsbegleitenden Papiere hinzuweisen. Es handelt sich dabei um schriftliche Aufzeichnungen, die sich auf die Tätigkeit der Arbeitnehmer und damit zusammenhängende Vorgänge, beispielsweise Arbeitsunterbrechungen, beziehen. Solche Aufzeichnungen können Rückschlüsse vor allem auf das Arbeits- oder Leistungsverhalten der Arbeitnehmer zulassen.

Eine umfassende Mitbestimmung des Betriebsrats muß unabhängig davon gegeben sein, daß das Datenschutzgesetz von seiner Zielsetzung her auch dem Mißbrauch personenbezogener Daten im Arbeitsverhältnis entgegenwirken will. Es kann aber nicht die Problematik berücksichtigen, die sich aus dem besonderen Rechtsverhältnis der Arbeitsvertragsparteien und der faktischen Überlegenheit des Arbeitgebers auch hinsichtlich der Ermittlung und Verwendung von Arbeitnehmerdaten ergibt. Auswahlrichtlinien enthalten Kriterien zur Durchführung personeller Einzelmaßnahmen. Sie haben das Ziel, die entsprechenden Auswahlprozesse zu objektivieren. Sie müssen deshalb der Mitbestimmung unterworfen werden. Die im geltenden Recht bestehenden Einschränkungen sind zu beseitigen. So ist es nicht gerechtfertigt, daß in Betrieben mit 1 000 oder weniger Arbeitnehmern das Beteiligungsrecht des Betriebsrats lediglich in der Form eines Zustimmungsrechts gegeben ist (vgl. § 95 Abs. 1 und 2 geltendes Gesetz). Die ebenfalls nur als Zustimmungsrecht bisher gegebene Beteiligung des Betriebsrats bei persönlichen Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, ist auszubauen. Der Betriebsrat muß bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen mitbestimmen können, sofern sie allgemein oder für eine Vielzahl von Arbeitnehmern Anwendung finden. Vielfach verwenden Arbeitgeber Formulararbeitsverträge, bei denen der Arbeitnehmer im Grunde nur die Wahl hat, die Arbeitsbedingungen insgesamt anzunehmen oder auf das Arbeitsverhältnis zu verzichten. Die Mitbestimmung soll den Betriebsrat in die Lage versetzen, die betriebsverfassungsrechtliche Schutzfunktion auch in dieser Hinsicht auszuüben.

Zu §§ 100 und 101

Die berufliche Qualifizierung, gleichgültig ob sie durch betriebliche oder außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen erfolgt, hat sowohl für den einzelnen Arbeitnehmer als auch für die Personalplanung einen erheblichen Stellenwert. Die berufliche Qualifizierung dient dem beruflichen Aufstieg, der beruflichen Mobilität und der Erweiterung beruflicher Fähigkeiten.

Diesen Zwecken dienen auch die vorgesehenen erweiterten Mitbestimmungsregelungen, wie sie vor allem in § 101 des Gesetzesvorschlags enthalten sind. Es reicht nicht aus, wenn nach dem geltenden Recht (§ 98) die Mitbestimmung lediglich bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung, bei der Bestellung oder Abberufung von Ausbildern sowie unter bestimmten Voraussetzungen bei der Auswahl der Teilnehmer besteht. Das Mitbestimmungsrecht bei den der Berufsbildung dienenden betrieblichen Einrichtungen sowie bei der Einführung und Durchführung sonstiger betrieblicher und außerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen wird durch die Verpflichtung ergänzt, die Belange benachteiligter Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Dadurch soll darauf hingearbeitet werden, Chancenungleichheiten abzubauen.

Zu § 102

Zu Absätzen 1 bis 5

Die Rechte des Betriebsrats im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen haben nicht nur bei Einstellungen, Eingruppierungen und Versetzungen zu bestehen, sondern auch bei allen anderen Maßnahmen ähnlicher Art. Darüber hinaus sind alle personellen Einzelmaßnahmen der gleichberechtigten Mitbestimmung zu unterwerfen. Das bedeutet insbesondere den Wegfall des Zustimmungsverweigerungskatalogs (vgl. § 99 Abs. 2 geltendes Gesetz) und der für Kleinbetriebe bestehenden Einschränkungen (vgl. § 99 Abs. 1 Satz 1 geltendes Gesetz).

Es wird nicht selten versucht, die Rechte des Betriebsrats bei Einstellungen durch den Abschluß von Scheinwerkverträgen oder andere Rechtskonstruktionen zu unterlaufen. Deshalb wird festgelegt, daß der Betriebsrat unabhängig von dem Rechtsverhältnis mitbestimmt, das der betrieblichen Tätigkeit zugrunde liegt. Das Mitbestimmungsrecht hat sich also auch auf solche Personen zu erstrecken, die unabhängig von der Gestaltung ihres Vertrages (z. B. Arbeitnehmer nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Umschüler) oder ihrer rechtlichen Verpflichtung zur Arbeitsleistung (z. B. Zivildienstleistende) im Betrieb tätig werden.

Das geforderte Mitbestimmungsrecht bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen und deren Fortsetzung nach Fristablauf ist schon wegen der möglichen Umgehung unbefristeter Arbeitsverträge notwendig. In diesem Zusammenhang ist auf das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz hinzuweisen, das mehr denn je für den Arbeitgeber Umgehungsmöglichkeiten eröffnet. Auch auf die Entscheidung, ob ein Ausbildungsverhältnis nach seinem Ablauf in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergeht, muß eine wirksame Einflußmöglichkeit des Betriebsrats gegeben sein. Im übrigen haben Arbeitgeber und Betriebsrat bei allen personellen Maßnahmen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Bei Einstellungen, aber auch bei anderen personellen Einzelmaßnahmen, ist immer wieder festzustellen, daß Frauen gegenüber Männern benachteiligt werden.

Zu Absatz 6

Die Tätigkeit der hier genannten Person hat für die Arbeitnehmer des Betriebs besondere Bedeutung. Beispielhaft ist auf die zentrale Stellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten im Rahmen des Datenschutzes und der damit verbundenen Erfassung, Speicherung und Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten hinzuweisen. Das macht die Mitbestimmung bei der Bestellung und Abberufung eines diesem Personenkreis zuzurechnenden Beschäftigten notwendig, aber auch die Hinzuziehung des Betriebsrats, wenn zwischen dem Arbeitgeber und einer solchen Person wesentliche Angelegenheiten behandelt werden. Die vorgesehenen Rechte des Betriebsrats haben im übrigen unabhängig von der Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen zu bestehen.

Zu Absatz 7

Der Betriebsrat ist vor personellen Einzelmaßnahmen nicht nur rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind auch alle Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die der Vorbereitung und der Durchführung personeller Einzelmaßnahmen dienen. Diesem umfassenden Informationsrecht entspricht es, daß der Betriebsrat an den Gesprächen teilnimmt, die der Arbeitgeber mit Bewerbern führt.

Zu Absatz 8

Über den Versetzungsbegriff des geltenden Gesetzes (§ 95 Abs. 3) kommt es in den Betrieben immer wieder zu Streitigkeiten, die zu zahlreichen gerichtlichen Auseinandersetzungen geführt haben. Deshalb wird insbesondere der Begriff „Arbeitsbereich" eindeutiger definiert. Die Definition entspricht im übrigen weitgehend der in Literatur und Rechtsprechung herrschenden Meinung. Als Versetzung soll auch die Änderung der Arbeitszeit gelten.

Zu Absatz 9

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972) hat bei der Versetzung eines Arbeitnehmers von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebs ein Beteiligungsrecht nach § 99 BetrVG, während der Betriebsrat des abgebenden Betriebs ein solches Beteiligungsrecht nicht besitzt, es

sei denn, daß die Umsetzung im Wege einer Änderungskündigung erfolgt und deshalb eine Anhörung nach § 102 Abs. 1 erforderlich ist. Eine solche Auffassung ist abzulehnen. Auch dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer mit seiner Versetzung einverstanden ist, können durchaus kollektive Interessen der anderen Arbeitnehmer des abgebenden Betriebs berührt werden. Deshalb wird die hier vorgesehene Klarstellung vorgenommen.

Zu Absatz 10

Der Betriebsrat soll künftig bei allen personellen Einzelmaßnahmen mitbestimmen können (vgl. Absatz 1). Das gilt somit auch für Umsetzungen. Diese Einzelmaßnahme wird hier definiert (zum Begriff der Versetzung vgl. Absatz 8 und die entsprechende Begründung).

Zu Absatz 11

Wie schon nach dem geltenden Gesetz (§ 99 Abs. 3) hat der Betriebsrat innerhalb einer bestimmten Frist dem Arbeitgeber Mitteilung zu machen, wenn er der personellen Einzelmaßnahme nicht zustimmen will; andernfalls gilt seine Zustimmung als erteilt. Die Möglichkeit, daß Betriebsrat und Arbeitgeber die Frist einvernehmlich verlängern können, entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 18 zu § 99 BetrVG 1972).

Zu Absatz 12

Der gleichberechtigten Mitbestimmung entspricht das hier vorgesehene Initiativrecht (vgl. auch § 93 Abs. 3 und die entsprechende Begründung).

Zu § 103

Zu Absätzen 1 bis 3

Das geltende Gesetz sieht vor, daß der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen personelle Einzelmaßnahmen vorläufig durchführen kann (§ 100). Der Gesetzesvorschlag beschränkt dies auf Umsetzungen (zum Begriff „Umsetzung" vgl. § 102 Abs. 10). Bei anderen personellen Einzelmaßnahmen, wie etwa bei Einstellungen oder Umgruppierungen, ist es regelmäßig möglich, den Betriebsrat vorher zu beteiligen. Sollten wegen dringender betrieblicher Erfordernisse Versetzungen notwendig werden, können sich Betriebsrat und Arbeitgeber bereits vorher auf die Kriterien verständigen, nach denen eilige und dringende Versetzungen vorgenommen werden dürfen (vgl. § 99 Abs. 1 Nr. 3 Gesetzesvorschlag).

Hat der Arbeitgeber eine vorläufige Umsetzung durchgeführt, muß er den Betriebsrat unverzüglich unterrichten. Das weitere Verfahren entspricht grundsätzlich dem geltenden Recht (§ 100 Abs. 2 und 3), wobei wegen der Sachnähe und der Eilbedürftigkeit die Einigungsstelle anstelle des Arbeitsgerichts anzurufen ist.

Zu § 104

Die Bestimmung entspricht weitgehend dem geltenden Gesetz (vgl. § 101). Damit das Zwangsgeld, wenn es verhängt werden muß, wirksamer wird, erfolgt eine Erhöhung von derzeit 500 DM für jeden Tag der Zuwiderhandlung auf 1 000 DM.

Zu § 105

Zu Absatz 1

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, daß das nach der Anhörung nach diesem Absatz einsetzende Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Kündigungen wesentlich umgestaltet und verstärkt worden ist (vgl. Absätze 2 bis 5).

Zu Absätzen 2 bis 4

Dem Betriebsrat wird — wie bisher — das Recht eingeräumt, einer beabsichtigten Kündigung zu widersprechen. Die dabei einzuhaltenden Fristen entsprechen dem geltenden Recht (§ 102 Abs. 2), das ebenfalls zwischen einer fristgemäßen und fristlosen Kündigung unterscheidet. Durch den Hinweis auf § 102 Abs. 11 Satz 2 und 3 Gesetzesvorschlag wird außerdem geregelt, daß die Widerspruchsfristen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber einvernehmlich verlängert werden können und — in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht — ein Schweigen des Betriebsrats als Zustimmung gilt, sofern die Frist abgelaufen ist.

Es erfolgt sodann eine wesentliche Verstärkung des Beteiligungsrechts und die Festlegung einer zugunsten des gekündigten Arbeitnehmers eintretenden Rechtsfolge, wenn der Betriebsrat einer beabsichtigten Kündigung widersprochen hat.

Die Ausweitung des Beteiligungsrechts des Betriebsrats liegt insbesondere in dem Wegfall des Widerspruchskatalogs des § 102 Abs. 3 geltendes Gesetz. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses stellt den schwerwiegendsten Eingriff des Arbeitgebers in das bestehende Arbeitsverhältnis dar. Es reicht nicht aus, wenn der Betriebsrat einer Kündigung nur aus wenigen Gründen widersprechen kann. Der Schutz des Arbeitnehmers auch auf der kollektivrechtlichen Ebene ist daher in der Weise zu verstärken, daß der Betriebsrat einer Kündigung aus allen von ihm für kündigungsschutzrechtlich relevant gehaltenen Gründen widersprechen kann.

Geändert wird auch die Rechtsfolge, die bei einem Widerspruch des Betriebsrats eintritt. Nach dem geltenden Recht kann der Arbeitgeber trotz eines Wider-

spruchs des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis kündigen. Nunmehr wird bestimmt, daß das Arbeitsverhältnis nur durch eine gerichtliche Entscheidung, die der Arbeitgeber herbeizuführen hat, aufgelöst werden kann, wenn der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung mit der Begründung widerspricht, sie sei (bei einer fristgemäßen Kündigung) sozial ungerechtfertigt oder (bei einer fristlosen Kündigung) es liege kein wichtiger Grund vor.

Die bisher bestehenden Kündigungsschutzregelungen haben regelmäßig zu keinem wirksamen Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses geführt. Es ist daher gerechtfertigt, den Arbeitgeber auf den Weg einer Auflösungsklage zu verweisen, wenn er das Arbeitsverhältnis trotz des Widerspruchs des Betriebsrats auflösen will. In einem solchen Fall will der Arbeitgeber an der von ihm angestrebten Beendigung des Arbeitsverhältnisses festhalten. Es muß folglich ihm obliegen, die Auflösungsklage bei Gericht zu erheben.

Bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Aufhebungsklage ist der Arbeitnehmer zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen. Ergeht die gerichtliche Entscheidung zu seinen Ungunsten, endet das Arbeitsverhältnis mit der Rechtskraft der Entscheidung, bei einer ordentlichen Kündigung jedoch nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist (vgl. § 14 a Kündigungsschutzgesetz in der nach diesem Gesetzesvorschlag vorgesehenen Fassung). Zu der Möglichkeit des Arbeitgebers, sich im Falle der Auflösungsklage unter bestimmten Voraussetzungen von der Pflicht zur Weiterbeschäftigung entbinden zu lassen, vgl. § 14 a Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz in der in diesem Gesetzesvorschlag vorgesehenen Fassung.

Zu Absatz 5

Im Zusammenhang mit der Änderungskündigung ist eine Anpassung an die in den Absätzen 3 und 4 vorgesehenen Rechtsfolgen notwendig. Bei einem Widerspruch des Betriebsrats gegen eine beabsichtigte Änderungskündigung muß der Arbeitgeber gerichtlich feststellen lassen, ob die von ihm angestrebte Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist.

Zu Absatz 6

Es geschieht immer wieder, daß Arbeitnehmer unter mehr oder weniger starkem Druck vom Arbeitgeber veranlaßt werden, das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag zu beenden. In nicht wenigen Fällen wäre es zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf diese Weise nicht gekommen, wenn der Arbeitnehmer über die für ihn negativen Rechtsfolgen ausreichend unterrichtet worden wäre. Die vorgesehene Regelung dient daher insoweit dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers vor Nachteilen, die aus seiner Rechtsunkenntnis eintreten können.

Zu § 106

Der besondere Schutz von Betriebsratsmitgliedern und Mitgliedern anderer Betriebsverfassungsorgane, wie er nach dem geltenden Gesetz (§ 103) besteht, hat sich grundsätzlich bewährt. Er ist auf weitere Personen, bei denen wegen ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Tätigkeit erhebliche Spannungen zum Arbeitgeber auftreten können, auszudehnen.

Das gilt zunächst für Ersatzmitglieder, die lediglich vorübergehend in das Betriebsverfassungsorgan nachgerückt sind. In dieser Zeit können sie zwar den umfassenden Kündigungsschutz für sich in Anspruch nehmen; nach Beendigung des Vertretungsfalles besteht aber bisher lediglich der nachwirkende Kündigungsschutz des § 15 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz. Dieser ist unzureichend, da er lediglich gegen fristgemäße Kündigungen schützt. Außerdem sind Wahlvorstandsmitglieder, Wahlbewerber und Arbeitnehmer, die in sonstiger Weise im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl tätig werden, in den umfassenden Kündigungsschutz einzubeziehen. Der Kündigungsschutz hat sich, damit evtl. entstandene Spannungen zwischen den betriebsverfassungsrechtlichen Organmitgliedern und dem Arbeitgeber abgebaut werden können, auch auf den Zeitraum von einem halben Jahr nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zu erstrecken.

In dem arbeitsgerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahren soll nicht nur die Stichhaltigkeit der Gründe überprüft werden, die der Arbeitgeber anführt. Bei der Berücksichtigung aller Umstände soll vielmehr die Stellung und die Funktionsfähigkeit des betreffenden Betriebsverfassungsorgans gewürdigt werden.

Der Kündigungsschutz nach dieser Vorschrift muß für Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen, wie etwa Wahlvorstandsmitgliedern, auch dann gelten, wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht. Der Arbeitgeber hat in einem solchen Fall das Zustimmungsersetzungsverfahren unmittelbar beim Arbeitsgericht einzuleiten. Das entspricht im übrigen auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 2 und 4 zu § 15 KSchG 1969).

Hat das Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung des Betriebsrats ersetzt und spricht der Arbeitgeber die Kündigung aus, ist das betreffende Organmitglied grundsätzlich bis zur Beendigung des Kündigungsrechtsstreits weiterzubeschäftigen. Nur unter engen Voraussetzungen darf das Arbeitsgericht den Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung entbinden (vgl. auch § 124 Gesetzesvorschlag und den dort in das Kündigungsschutzgesetz eingefügten § 14 a Abs. 3). Aber auch im Fall der Entbindung von der Pflicht zur Weiterbeschäftigung darf die Amtsausübung nicht behindert werden.

Zu § 107

Die bereits nach im bisherigen Gesetz (§ 104) vorhandene Regelung, nach der der Betriebsrat unter bestimmten Voraussetzungen die Entlassung oder Versetzung von Arbeitnehmern verlangen kann, wird

grundsätzlich beibehalten. Das ggf. zu verhängende Zwangsgeld wird jedoch von 500 DM auf 1 000 DM erhöht.

Darüber hinaus werden ausdrücklich auch leitende Angestellte nach § 6 Abs. 3 Gesetzesvorschlag in die Regelung einbezogen. Gerade bei ihnen kann ein Fehlverhalten im Sinne von Absatz 1 Satz 1 zu einer besonders nachhaltigen Störung des Betriebsfriedens führen.

Zu § 108

Es liegt, abgesehen von einer redaktionellen Änderung, lediglich eine Klarstellung vor. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen ausdrücklich verpflichtet werden zu verhandeln, wenn die Betriebsvertretung Bedenken äußert.

Zu § 109

Vorbemerkung

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten sind erheblich erweitert worden. Wesentliche Einschränkungen, wie sie bisher bei den beteiligungspflichtigen Betriebsänderungen bestehen, sind entfallen. Der Kreis der beteiligungspflichtigen Betriebsänderungen wurde erweitert (vgl. § 111 geltendes Gesetz und § 113 Gesetzesvorschlag). Auch in qualitativer Hinsicht ist eine Verstärkung der Beteiligungsrechte vorgesehen. Die Grundlagen des Interessenausgleichs werden ausgebaut. Künftig soll die Einigungsstelle in die Lage versetzt werden, bei dem Interessenausgleich, wie er anläßlich von Betriebsänderungen durchzuführen ist, verbindliche Auflagen zur Gestaltung der personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen solcher unternehmerischer Maßnahmen zu erteilen. Die Verstärkung dieser Rechte macht eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Betriebsrats und Beratungen zwischen ihm und dem Unternehmer notwendig. Es ist daher konsequent und sinnvoll, auch die Unterrichtungs- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Wegfall des Wirtschaftsausschusses auf den Betriebsrat bzw. den Gesamtbetriebsrat zu übertragen.

Das schließt nicht aus, daß der Betriebsrat entsprechend dem geltenden Recht (vgl. § 107 Abs. 3) die Unterrichtung und Beratung in wirtschaftlichen Angelegenheiten einem seiner Ausschüsse überträgt. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß der Wegfall des Wirtschaftsausschusses auch dazu führt, daß die Unterrichtungs- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten ohne Rücksicht auf die Unternehmensgröße bestehen.

Zu Absätzen 1 bis 4

Der Wegfall des Wirtschaftsausschusses (vgl. Vorbemerkung) führt zu einem umfassenden Unterrichtungs- und Beratungsrecht des Betriebsrats selbst. Da der Betriebsrat bzw. seine Mitglieder nach wie vor einer Geheimhaltungspflicht unterliegen (vgl. § 84 Gesetzesvorschlag), muß die Unterrichtungspflicht des Unternehmers sich auch auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse erstrecken. Durch den Verweis auf § 85 Abs. 3 soll überdies sichergestellt werden, daß dem Betriebsrat die zur Unterrichtung und Beratung erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden, unabhängig davon, ob ihre Vorlage von ihm ausdrücklich verlangt wird.

Zu § 110

Zu Absätzen 1 bis 5

Es wird festgelegt, in welchen Zeitabständen der Unternehmer seiner Unterrichtungs- und Beratungspflicht in wirtschaftlichen Angelegenheiten gegenüber dem Betriebsrat nachzukommen hat. Durch die Verweisung auf § 85 Abs. 5 Gesetzesvorschlag soll sichergestellt werden, daß der Betriebsrat, soweit er dies als erforderlich ansieht, Sachverständige und Auskunftspersonen hinzuzieht. Im übrigen ist die Unterrichtung und Beratung in wirtschaftlichen Angelegenheiten auch gegenüber dem Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat vorzunehmen, sofern diese gebildet worden sind.

Zu § 111

Die Vorschrift enthält die gesetzestechnischen Änderungen, die wegen des Wegfalls des Wirtschaftsausschusses und der Übertragung der Unterrichtungs- und Beratungsrechte auf den Betriebsrat bzw. Gesamt- oder Konzernbetriebsrat erforderlich sind.

Zu § 112

Das geltende Gesetz (§ 110 Abs. 1) bestimmt, daß die Arbeitnehmer über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens schriftlich zu unterrichten sind. Diese Bestimmung soll künftig bereits in Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern (bisher mehr als 1 000 Arbeitnehmer) gelten. Dagegen kommt die Bestimmung des geltenden Gesetzes (§ 110 Abs. 2), daß in Unternehmen mit 1 000 und weniger, aber mehr als 20 Arbeitnehmern, die Unterrichtung mündlich erfolgen kann, in Wegfall. In Unternehmen mit 500 und weniger Arbeitnehmern wird es als ausreichend angesehen, daß der Arbeitgeber bzw. sein Vertreter in jedem Kalendervierteljahr in einer Betriebs-, Teil- oder Abteilungsversammlung über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs/Unternehmens berichtet (vgl. § 46 Abs. 2 Gesetzesvorschlag).

Zu § 113

Auch im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten ist es erforderlich, daß der Betriebsrat bzw. der Gesamtbetriebsrat auf unternehmerische Entscheidungen stärkeren Einfluß erhält.

Es ist deshalb der Wegfall bestimmter Einschränkungen des geltenden Rechts vorgesehen, wie sie insbesondere durch die Begriffe „wesentliche" Nachteile, „erhebliche" Teile oder „grundlegende" Änderungen zum Ausdruck kommen (vgl. § 111 Satz 2). Die vorgesehenen Beteiligungsrechte haben auch in Betrieben mit 20 und weniger Arbeitnehmern und in den Fällen zu gelten, daß nur einzelne Arbeitnehmer von Betriebsänderungen betroffen sind.

Auslagerung von Arbeit berührt die Interessen der Arbeitnehmer wesentlich und kann für sie zu erheblichen Nachteilen führen. Das ist etwa der Fall, wenn Subunternehmer mit der Ausführung bestimmter Arbeiten, die bisher im Betrieb verrichtet worden sind, beauftragt werden. Aber auch die computergestützte Heimarbeit ist hier zu erwähnen. Sie wirft umfassende Fragen auch betriebsverfassungsrechtlicher Art auf. Für die Arbeitnehmer kann es mit gravierenden Auswirkungen verbunden sein, wenn durch den Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien entsprechende Datennetze mit anderen Betrieben oder Unternehmen vorliegen. Daten von Arbeitnehmern können über den Betrieb bzw. das Unternehmen hinaus verglichen und Rückschlüsse auf das Verhalten und die Arbeitsleistung gezogen werden. Darüber hinaus kommt es zu einem Informationsvorsprung der Arbeitgeberseite, der den Betriebsrat ganz erheblich benachteiligt. Es ist schließlich auf die Problematik hinzuweisen, daß die Datenvernetzung bei internationalen Multiunternehmen zu einer Konzentration von Daten bei der Zentrale und zu einem entsprechenden Kompetenzverlust bei der Leitung des einzelnen Unternehmens führt. Der Betriebsvertretung steht dann kein kompetenter Gesprächspartner zur Verfügung.

Erforderlich ist schließlich, ausdrücklich Rationalisierungsmaßnahmen und -systeme in den beteiligungspflichtigen Katalog einzubeziehen. Solche Maßnahmen führen regelmäßig zu Leistungsverdichtungen, zu Versetzungen oder gar zum Verlust des Arbeitsplatzes. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, daß es sich bei den Angelegenheiten des beteiligungspflichtigen Katalogs nicht um eine abschließende Aufzählung handelt.

Zu § 114

Zu Absatz 1

Es soll möglich sein, Sozialplanregelungen auch dann abzuschließen, wenn von Betriebsänderungen nur einzelne Arbeitnehmer betroffen werden (vgl. auch § 113 Gesetzesvorschlag). Es ist ferner erforderlich, nicht zuletzt wegen der in Absatz 4 aufgenommenen Regelungstatbestände, nicht nur dem Sozialplan die Wirkung einer Betriebsvereinbarung einzuräumen, sondern auch dem Interessenausgleich. Im übrigen wird durch die Verweisung auf § 78 Abs. 2 ausdrücklich klargestellt, daß auch bei Betriebsänderungen der Arbeitgeber jede Maßnahme zu unterlassen hat, die ein Recht des Betriebsrats beeinträchtigen könnte.

Zu Absätzen 2 und 3

Änderungen gegenüber dem geltenden Gesetz liegen nicht vor.

Zu Absatz 4

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen (§ 112 Abs. 1 bis 3), nach denen die Einigungsstelle im Rahmen des Interessenausgleichs lediglich unverbindliche Vorschläge machen kann, ist unbefriedigend und trägt den Interessen der Arbeitnehmer in keiner Weise Rechnung. Es wird daher vorgesehen, daß die Einigungsstelle die Durchführung einer Betriebsänderung mit bestimmten Auflagen versehen kann, die es ermöglichen, die personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

Auch hier ist beispielhaft auf die Einführung und Anwendung neuer Technologien hinzuweisen. Geht es etwa um die Schaffung von Bildschirmarbeitsplätzen, muß die Einigungsstelle — bei einer Nichteinigung zwischen Betriebsrat und Unternehmer — in der Lage sein, bei notwendigen Um- und Versetzungen die Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Entsprechendes hat zu gelten, wenn es um die Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze oder die damit zusammenhängende Änderung der Arbeitsorganisation geht. Nicht zuletzt soll den besonderen Aspekten der menschengerechten Arbeitsgestaltung Rechnung getragen werden.

Zu Absatz 5

Die durch das Beschäftigungsförderungsgesetz vorgenommenen Verschlechterungen (§ 112 Abs. 5 und § 112a) müssen entfallen.

Zu § 115

Zu Absätzen 1 und 2

Der im geltenden Gesetz (§ 113) vorgesehene Nachteilsausgleich wird grundsätzlich beibehalten. Es ist jedoch gerechtfertigt, festzulegen, daß bei den zu zahlenden Abfindungen die Höchstbeträge des § 10 des Kündigungsschutzgesetzes nicht unterschritten werden dürfen. Die Arbeitnehmer erleiden die Nachteile schließlich dadurch, daß sich der vom Nachteilsausgleich betroffene Unternehmer gesetzeswidrig verhalten hat. Ein ganz entscheidender Nachteil entsteht vor allem, wenn das Arbeitsverhältnis durch gerichtliche Entscheidung (zur Auflösungsklage des Arbeitgebers vgl. § 105 Abs. 3 und 4 Gesetzesvorschlag) aufgelöst wird.

Zu § 116

Zu Absätzen 1 bis 6

Für den Bereich der Seeschiffahrt sind auch zukünftig Sonderregelungen erforderlich. Es muß jedoch sichergestellt werden, daß die im Gesetzesvorschlag für andere Betriebe bzw. Unternehmen festgelegten Verbesserungen übernommen werden. Es erfolgen daher — neben redaktionellen Änderungen — entsprechende Anpassungen, soweit nicht strukturelle Besonderheiten der Seeschiffahrt zwingend entgegenstehen.

Auf die in Absatz 2 vorgesehene neue Regelung, daß das Gesetz auch Anwendung auf alle Schiffe zu finden hat, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen, ist besonders hinzuweisen. Nach dem geltenden Gesetz (§ 114 Abs. 2 Satz 1) verlangt die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auf Seeschiffahrtsunternehmen zweierlei: Das Seeschiffahrtsunternehmen muß Handelsschiffahrt betreiben; es muß darüber hinaus seinen Sitz im Geltungsbereich des Gesetzes haben. Von diesen beiden Voraussetzungen geht auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 1 zu § 114 BetrVG 1972) aus. Das Gericht führt aus, daß das Betriebsverfassungsgesetz auf einem Schiff, das unter deutscher Flagge fährt, dann keine Anwendung findet, wenn es von einem Vertragsreeder mit Sitz im Ausland bereedert wird.

Die derzeit geltende Gesetzesformulierung und die dazu ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ermöglicht es deutschen Reedereien, durch eine geringfügige Änderung ihrer Unternehmensstruktur die bei ihnen beschäftigten Seeleute von der Inanspruchnahme der Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz auszuschließen. Ohne an den Eigentumsverhältnissen oder dem Betreiben des Schiffes etwas zu ändern, bedarf es dazu nur des Bereederungsauftrags an eine Gesellschaft mit Sitz im Ausland. Auf ein solches weiterhin unter deutscher Flagge fahrende Schiff findet zwar grundsätzlich deutsches Recht Anwendung: das Betriebsverfassungsgesetz ist jedoch nicht mehr anzuwenden. Diese gravierende Einschränkung, die es den Reedereien praktisch ermöglicht, selbst über die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes zu entscheiden, kann nicht hingenommen werden. Sie verstößt gegen grundlegende Rechtsvorschriften, nicht zuletzt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes. Eine Neugestaltung des § 114 muß daher sicherstellen, daß auf allen Schiffen, die die Flagge der Bundesrepublik Deutschland führen, das Betriebsverfassungsgesetz unabhängig vom Sitz der Reederei zur Anwendung kommt.

Zu § 117

Zu Absätzen 1 bis 7

Für den Bereich der Seeschiffahrt, hier für den Bereich der Bordvertretung, sind auch zukünftig Sonderregelungen erforderlich. Es muß jedoch sichergestellt werden, daß die im Gesetzesvorschlag für andere Betriebe bzw. Unternehmen vorgesehenen Verbesserungen übernommen werden. Es erfolgen daher — neben redaktionellen Änderungen — entsprechende Anpassungen, soweit nicht strukturelle Besonderheiten der Seeschiffahrt zwingend entgegenstehen.

Zu § 118

Zu Absätzen 1 bis 7

Auch hier ist es notwendig, daß die im Gesetzesvorschlag für andere Betriebe bzw. Unternehmen festgelegten Verbesserungen übernommen werden. Wie bereits schon bei § 116 erfolgen daher — neben redaktionellen Änderungen — entsprechende Anpassungen, soweit nicht strukturelle Besonderheiten der Seeschiffahrt zwingend entgegenstehen.

Auf die in Absatz 2 vorgesehene neue Regelung ist besonders hinzuweisen. Nach geltendem Recht kann bei eingeschränkten Betriebsgrößen von den Besatzungsmitgliedern keiner ihrer fahrenden Kollegen in den Seebetriebsrat gewählt werden. Ihnen steht lediglich die Möglichkeit offen, einen Arbeitnehmer des Landbetriebs, der nach dem Betriebsverfassungsgesetz wählbar ist, zu wählen. Eine basisnahe Interessenvertretung der fahrenden Arbeitnehmer ist daher nicht sichergestellt.

Zu § 119

Auch für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer soll es ermöglicht werden, die gesetzlich vorgesehene Betriebsvertretung, also einen Betriebsrat, zu wählen. Wegen der in beiden Bereichen bestehenden Besonderheiten soll sowohl im Landbetrieb als auch im Flugbetrieb jeweils ein Betriebsrat gewählt werden. Für die zwischen beiden Betriebsräten notwendige Zusammenarbeit ist der Abschluß tariflicher Regelungen vorgesehen.

Zu § 120

Zu Absatz 1

Das Betriebsverfassungsrecht soll dazu beitragen, den sozialen Rechtsstaat zu verwirklichen. Deshalb darf die in den Tendenzschutzbestimmungen liegende Güterabwägung zwischen dem Sozialstaatsprinzip und den Rechten des Tendenzunternehmers nur in gerechtfertigten Ausnahmefällen dazu führen, daß die betrieblichen Mitbestimmungsrechte eingeschränkt und damit demokratische Rechte der Arbeitnehmer im betrieblichen Bereich begrenzt werden.

Es ist somit notwendig, den Kreis der Betriebe, die unter Tendenzschutzregelungen fallen, eng zu fassen. Sofern das Gewinnstreben im Vordergrund steht, ist es schon deswegen nicht gerechtfertigt, den Tendenzschutz anzuwenden. Soweit der Tendenzschutz zu erhalten ist, darf er nur auf personelle Angelegenheiten begrenzt werden. Nur in diesem Bereich, und auch

nur dann, wenn Tendenzträger betroffen sind, kann es notwendig werden, eine Güterabwägung zwischen den Betriebsverfassungsrechten und den Rechten des Tendenzunternehmers vorzunehmen. In anderen Angelegenheiten, wie etwa bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung, einer gerechten betrieblichen Lohnfindung oder bei Sozialmaßnahmen, sind keine wesentlichen Tendenzgesichtspunkte zu erkennen, die es gerechtfertigt erscheinen lassen, die Mitbestimmung einzuschränken.

Der Begriff „Tendenzträger" ist außerdem eng zu fassen. Er darf sich nur auf solche Personen erstrecken, die aufgrund ihrer Dienststellung und ihres Dienstvertrages auf die Tendenz bestimmenden Einfluß nehmen können. Aber auch dann ist die Mitbestimmung nur einzuschränken, wenn für die betreffende personelle Maßnahme tendenzbedingte Gründe ausschlaggebend sind.

Betriebe, die lediglich karitativen Zielsetzungen oder Zwecken der Berichterstattung und der Meinungsäußerung dienen, dürfen den Tendenzschutz nicht für sich in Anspruch nehmen. Bereits von der Zielsetzung der Rechte und Aufgaben des Betriebsrats her kann nicht die Pressefreiheit und die Freiheit der Berichterstattung durch Rundfunk und Film eingeschränkt werden. Es kommt hinzu, daß die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gerade bei der geltenden Regelung des § 118 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG eine unerträgliche Ausweitung des Tendenzbegriffs vorgenommen und selbst bei breiter Streuung des Verlagsprogramms, sei es auf dem Gebiet der Fachliteratur oder der Belletristik, Buchverlage und andere Betriebe, die Druckerzeugnisse herstellen, den Tendenzunternehmen bzw. -betrieben zugerechnet hat (vgl. etwa AP Nr. 5 zu § 118 BetrVG 1972).

Außerdem ist darauf hinzuweisen, daß selbst das Betriebsverfassungsgesetz 1952 nicht die ausdrückliche Einbeziehung von Unternehmen und Betrieben, die Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerungen dienen, vorsah. Auch karitative Zielsetzungen rechtfertigen es grundsätzlich nicht, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats einzuschränken.

Bleibt in bestimmten Fällen ein die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats einschränkender Tendenzschutz bestehen, soll dem Betriebsrat jedenfalls ein Informations- und Erörterungsrecht eingeräumt werden.

Zu Absatz 2

Der aus Artikel 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung und Artikel 140 GG resultierende Anspruch der Religionsgemeinschaften, ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen, darf hinsichtlich ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen nur dann zu einer Verdrängung des Betriebsverfassungsrechts führen, wenn diese kraft Satzung Teil der Religionsgemeinschaft sind. Ansonsten müssen die Arbeitnehmer in den Geltungsbereich und damit in den Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes einbezogen werden.

Zu § 121

Zu Absätzen 1 und 2

Es ist immer wieder festzustellen, daß die Vorschriften des geltenden Gesetzes (§ 119) nicht ausreichen, um die Wahl einschließlich ihrer Vorbereitung und die Tätigkeit der Betriebsverfassungsorgane und ihrer Mitglieder umfassend abzusichern. Es wird daher insbesondere vorgesehen, daß bei einem vorsätzlichen Handeln nicht mehr eine Geldstrafe in Betracht kommt, sondern eine Freiheitsstrafe zu verhängen ist. Die ansonsten vorgesehenen Änderungen sind im wesentlichen redaktioneller Art.

Zu § 122

Zu Absätzen 1 bis 5

Die hier vorgesehenen Änderungen sind im wesentlichen redaktioneller Art oder bringen lediglich Klarstellungen. Was den Begriff „Auskunftsperson" (Absatz 1 Nr. 4) angeht, vgl. § 85 Abs. 5 und die entsprechende Begründung).

Zu § 123

Zu Absätzen 1 bis 4

Gegen die schon im bisherigen Gesetz (§ 121) bestehenden Aufklärungs- und Auskunftspflichten kann nur der Arbeitgeber oder sein Vertreter verstoßen, da auch nur die Arbeitgeberseite zu ihrer Einhaltung verpflichtet ist. Deshalb wird ausdrücklich der Arbeitgeber bzw. sein Vertreter angeführt. Es wird überdies von „Unterrichtungs- und Beratungspflichten" gesprochen und geregelt, daß auch der Verstoß gegen andere Verpflichtungen nach dem Gesetz das Ordnungswidrigkeitenverfahren auslösen kann.

Ausdrücklich festgelegt wird ferner, daß die fahrlässige Verletzung der angeführten Unterrichtungs- und Beratungspflichten ausreicht, um den Tatbestand der Ordnungswidrigkeit zu erfüllen. Das entspricht einer besseren Absicherung der Betriebsratstätigkeit ebenso wie die Heraufsetzung der Geldbuße von 20 000 DM auf 50 000 DM.

Die für die Verfolgung und Ahndung zuständige Verwaltungsbehörde soll das Landesarbeitsamt sein. Diese Behörde wird als besonders kompetent angesehen, da sich die genannten Unterrichtungs- und Beratungspflichten weitgehend auf Personalangelegenheiten und Betriebsveränderungen beziehen, die sich ihrerseits häufig in einem Personalabbau oder anderen personalplanerischen Maßnahmen auswirken.

Zu § 124

Bei den hier vorgesehenen Regelungen handelt es sich um notwendige Folgeänderungen im System des Kündigungsschutzgesetzes. Der neu eingefügte § 14 a des Kündigungsschutzgesetzes berücksichtigt die er-

weiterten Rechte des Betriebsrats bei Arbeitgeberkündigungen und die in diesem Zusammenhang vorgesehene Auflösungsklage (vgl. § 105 Abs. 2 und 3 und die entsprechende Begründung). Der geänderte § 15 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz enthält redaktionelle Änderungen und berücksichtigt insbesondere die Einbeziehung auch nur vorübergehend nachgerückter Ersatzmitglieder von Betriebsverfassungsorganen in den umfassenden Schutz des § 105.

Zu § 125

Die Neufassung des § 2 Abs. 2 Nr. 3 Buchstabe b Arbeitsgerichtsgesetz bringt eine Folgeänderung, die wegen der Änderung des Systems des Kündigungsschutzgesetzes (vgl. § 124 Gesetzesvorschlag) notwendig wird.

Durch die Einfügung des neuen Absatzes 2 in § 81 Arbeitsgerichtsgesetz soll klargestellt werden, daß im Beschlußverfahren Leistungsanträge auch zulässig sind, soweit sie sich auf beteiligungspflichtige Angelegenheiten beziehen.

Mit der in § 85 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz vorgesehenen Änderung sollen unterschiedliche vollstreckungsrechtliche Bestimmungen, die sich regelmäßig zum Nachteil des Betriebsrats auswirken, beseitigt werden. Während nach dem geltenden Recht (§ 62 Abs. 1 Satz 1 Arbeitsgerichtsgesetz) Urteile der Arbeitsgerichte vorläufig vollstreckbar sind, ist das bei arbeitsgerichtlichen Beschlüssen nur dann der Fall, wenn sie in vermögensrechtlichen Streitigkeiten ergehen. Alle anderen Beschlüsse der Arbeitsgerichte sind nach geltendem Recht erst vollstreckbar, wenn sie Rechtskraft erlangt haben.

Es wird deshalb festgelegt, daß die Zwangsvollstreckung aus Beschlüssen der Arbeitsgerichte, gleich um welche Art von Streitigkeiten es sich handelt, denselben Grundsätzen zu folgen hat, wie eine Zwangsvollstreckung aus Urteilen der Arbeitsgerichte.

Die nunmehr in § 85 Abs. 2 Satz 2 letzter Halbsatz vorgesehene Erleichterung des einstweiligen Verfügungsverfahrens bei einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats trägt der Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung Rechnung und folgt im übrigen dem Regelungsmodell, das die Rechtsordnung auch bei anderen Rechtsgütern von besonderer Bedeutung vorsieht (vgl. z. B. § 885 Abs. 1 Satz 2 BGB). Die in § 98 Abs. 1 Satz 3 Arbeitsgerichtsgesetz vorgesehene Verweisung auch auf § 85 dient der effektiveren Ausgestaltung des Einigungsstellenverfahrens.

Zu § 126

Zu Absätzen 1 und 2

Es wird bestimmt, wann die erstmaligen Wahlen nach diesem Gesetz stattfinden. Im übrigen liegt lediglich eine redaktionelle Änderung vor.

Zu § 127

Es liegt lediglich eine redaktionelle Änderung vor.

Zu § 128

Die Vorschrift beinhaltet eine § 127 geltendes Gesetz entsprechende Regelung.

Zu § 129

Zu Absätzen 1 und 2

Es wird das Außerkraftsetzen des Betriebsverfassungsgesetzes 1972, mit Ausnahme seines § 129, bestimmt. Die Vorschrift des § 129 Betriebsverfassungsgesetz 1972 nimmt auf verschiedene Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 zur Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat Bezug.

Zu § 130

Zu Absätzen 1 bis 3

Wie bereits im geltenden Gesetz (§ 130) wird bestimmt, daß das Betriebsverfassungsrecht keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des öffentlichen Dienstes findet. Verschiedentlich wird jedoch eine Dienststelle der genannten Bereiche des öffentlichen Dienstes, die dem Personalvertretungsrecht unterliegt und in der ein Personalrat besteht, in einen Betrieb mit privater Rechtsform umgewandelt. Nach dem geltenden Recht tritt in solchen Fällen eine vertretungslose Zeit ein, da das Betriebsverfassungsrecht erst nach der Umwandlung Anwendung findet und erst ab diesem Zeitpunkt die Betriebsratswahl eingeleitet und durchgeführt werden kann. Die hier vorgesehenen Regelungen wollen einer solchen vertretungslosen Zeit, die erhebliche Nachteile für die Arbeitnehmer mit sich bringen kann, entgegenwirken.

Zu § 131

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu § 132

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0722-8333